



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente delle imprese e delle reti d'impresa che operano nei settori turistici alberghieri, B&B, centri termali, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, agenzie di viaggio.

Periodo di validità dal 15 Gennaio 2020 al 14 Gennaio 2022

RINNOVATO IL 14 Gennaio 2022

Periodo di validità dal 15 Gennaio 2022 al 14 Gennaio 2024

Il giorno 14 Gennaio 2022 in Roma presso la sede di UNIMPRESA sita in via Pietro Cavallini 24, a conclusione delle trattative avviate il 21 Giugno 2021 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

UNIMPRESA - Unione Nazionale di Imprese, con sede legale e direzione generale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24 codice fiscale 90024240633 rappresentata dal direttore generale Dott.ssa Mariagrazia Lupo Albore;

UNIAP, con sede legale in Roma, Via Nomentana 873, C.F. 95036160638 rappresentata dal presidente Danilo Andolfo

UNIMPRESA - Federazione Nazionale Commercio e Turismo - con sede legale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24, codice fiscale 95071170633 rappresentata dal consigliere dott. Caldarelli Vincenzo;

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. - Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 - C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella;

F.I.A.L.C. - Conf.A.I.L. - Federazione Italiana Autonomi lavoratori Commercio, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38, rappresentata dal Segretario Confederale Sig. Annunziato Zavettieri; è stato stipulato il presente C.C.N.L. di lavoro per il personale dipendente delle imprese e delle reti d'impresa che operano nei settori turistici alberghieri, B&B, centri termali, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, agenzie di viaggio, composto da 20 titoli, 210 articoli.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Roma, 14 Gennaio 2022



INDICE

Premessa

Nota esplicativa su "Reti d'impresa"

Nota esplicativa su "L'impresa Turistica"

Allegato A - Disciplina Apprendistato

Allegato B - Disciplina lavoro intermittente

Allegato C - Disciplina Collaborazioni coordinate e continuative

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE - DECORRENZA E DURATA - CONTRATTAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione

Art. 2 - Decorrenza e durata

Art. 3 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Art. 4 - Livelli di contrattazione - rinnovo

Art. 5 - Istituti per la produttività

TITOLO II - BILATERALITA' - FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE - FONDO SANITARIO

Art. 6 - Ente Bilaterale nazionale - Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

Art. 7 - MBA Mutua UNIMPRESA- Assistenza Sanitaria Integrativa, Previdenza Complementare

Art. 8 - Omissione delle quote

Art. 9 - Formazione

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 10 - Classificazione

Art. 11 - Mansione del lavoro

Art. 12 - Mansione promiscue

Art. 13 - Passaggi di livello

TITOLO IV - IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO - GLI ISTITUTI

Art. 14 - Mercato del lavoro

Art. 15 - Soglie numeriche lavoratori somministrati

Art. 16 - Part time weekend

Art. 17 - Disciplina del lavoro a tempo determinato e Aziende di stagione

Art. 18 - Limiti quantitativi

Art. 19 - Nuove attività

Art. 20 - Sostituzione e affiancamento

Art. 21 - Stagionalità

Art. 22 - Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

Art. 23 - Cause di forza maggiore

Art. 24 - Diritto di precedenza

Art. 25 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 26 - Lavoro extra e di surroga

TITOLO V - APPALTO DI SERVIZI

Art. 27 - Appalto di servizi

TITOLO VI- COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 28 - Assunzione e documentazione
- Art. 29 - Preavviso di Licenziamento e Dimissioni
- Art. 30 - Indennità sostitutiva del preavviso

TITOLO VII- ORARIO DI LAVORO

- Art. 31 - Orario normale settimanale
- Art. 32 - Durata massima dell'orario di lavoro
- Art. 33 - Riposo giornaliero
- Art. 34 - Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero
- Art. 35 - Distribuzione dell'orario settimanale
- Art. 36 - Flessibilità
- Art. 37 - Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo
- Art. 38 - Orario di lavoro dei minori
- Art. 39- Riposo dei minori
- Art. 40 - Recuperi
- Art. 41 - Intervallo per la consumazione dei pasti
- Art. 42 - Lavoro notturno
- Art. 43 - Lavoratori notturni e straordinario
- Art. 44 - Riposo settimanale
- Art. 45 - Modalità di godimento del riposo settimanale
- Art. 46 - Lavoro domenicale

TITOLO VIII - FESTIVITA' - FERIE - PERMESSI

- Art. 47 - Festività
- Art. 48 - Determinazione del periodo di ferie
- Art. 49 - Modalità di fruizione

TITOLO IX - ASPETTATIVA, CONGEDI DIRITTO ALLO STUDIO

- Art. 50 - Aspettativa
- Art. 51 - Congedo per matrimonio
- Art. 52 - Congedo per motivi familiari
- Art. 53 - Permessi per elezioni
- Art. 54 - Lavoratori Studenti
- Art. 55 - Diritto allo studio
- Art. 56 - Permessi per sostenere gli esami

TITOLO X - NORME DI COMPORTAMENTO

- Art. 57 - Doveri del lavoratore
- Art. 58 - Sanzioni disciplinari
- Art. 59 - Comportamenti sanzionabili
- Art. 60 - Assenze non giustificate
- Art. 61 - Corredo e abiti di servizio

TITOLO XI - TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 62 - Retribuzione e paga base
- Art. 63 - Retribuzione di fatto
- Art. 64 - Retribuzione mensile
- Art. 65 - Quota giornaliera
- Art. 66 - Quota oraria
- Art. 67 - Corresponsione della retribuzione
- Art. 68 - Scatti di anzianità- Formazione di Anzianità
- Art. 69 - Indennità di funzione
- Art. 70 - Obblighi di adeguamento ai parametri retributivi e contributivi dei contratti di settore
- Art. 71 - Tredicesima mensilità
- Art. 72 - Premio Di Produttività
- Art. 73 - Trattamento di fine rapporto (TFR)
- Art. 74 - Prospetto paga

TITOLO XII - GRAVIDANZA E PUERPERIO

- Art. 75 - Congedo di maternità e di paternità

TITOLO XIII - MALATTIE ED INFORTUNI

- Art. 76 - Malattia
- Art. 77 - Verifiche sanitarie
- Art. 78 - Cambio indirizzo
- Art. 79 - Prescrizioni mediche.
- Art. 80 - Certificato di guarigione
- Art. 81 - Presenza presso domicilio
- Art. 82 - Periodo di comportamento
- Art. 83 - Conservazione del posto
- Art. 84 - Denuncia della malattia
- Art. 85 - Trattamento economico
- Art. 86 - Trattamento economico apprendista
- Art. 87 - Infortunio
- Art. 88 - Trattamento economico infortunio
- Art. 89 - Trattamento economico infortunio dell'apprendista
- Art. 90 - Anticipazione indennità INAIL

TITOLO XIV - PUBBLICI ESERCIZI

Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 91 - Classificazione del personale

Capo II - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

- Art. 92 - Figure Professionali
- Art. 93 - Compensi- Obbligo Di Riservatezza- Estinzione Del Rapporto

Capo III - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

- Art. 94 - Periodo di Prova
- Art. 95 - Risoluzione anticipata del contratto a termine

Art. 96 - Trattamento

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

Art. 97 - Distribuzione dell'orario di lavoro

Art. 98 - Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

Art. 99 - Maggiorazione per lavoro notturno

Art. 100 - Lavoratori notturni

Art. 101 - Maggiorazione per lavoro straordinario

Art. 102 - Maggiorazione per festività

Art. 103 - Ferie

CAPO V - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Art. 104 - Indennità di contingenza

Art. 105 - Percentuale di servizio

Art. 106 - Percentuale di servizio ristoranti e similari

Art. 107 - Percentuale di servizio bar caffè e similari

Art. 108 - Percentuale di servizio banchetti e servizi affini

Art. 109 - Sistemi di calcolo percentuale

Art. 110 - Disposizioni varie

Art. 111 - Percentuale per familiari datore di lavoro

Art. 112 - Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti e dei lavoratori extra e di surroga

Art. 113 - Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante

Art. 114 - Mensilità supplementari

Art. 115 - Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti

CAPO VI - MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 116 - Malattia

Art. 117 - Infortunio

CAPO VII - PULIZIA DEI LOCALI

Art. 118 - Pulizia dei locali e del posto di lavoro

CAPO VIII - NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Art. 119 - Locali notturni

Art. 120 - Percentuale di servizio

Art. 121 - Ulteriori disposizioni

CAPO IX - NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Art. 122 - Ristoranti e buffets di stazione

Art. 123 - Anzianità di servizio e trattamenti di fine rapporto

CAPO X - NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA (mense aziendali)

Art. 124 - Disposizioni per la ristorazione collettiva

Art. 125 - Cambi di gestione - finalità

Art. 126 - Trattamenti salariali integrativi

Art. 127 - Gestione dei permessi retribuiti

Art. 128 - Sciopero nelle mense ospedaliere

CAPO XI - REFEZIONE

Art. 129 - Refezione

CAPO XII - ACCORDI SETTORIALI

Art. 130 - Accordi settoriali

TITOLO XV - STRUTTURE ALBERGHIERE

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 131 - Classificazione del personale

CAPO II - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Art. 132 - Figure Professionali

Art. 133 - Compensi - Obbligo di riservatezza- Estinzione del rapporto

CAPO III - CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI

Art. 134 - La classifica degli esercizi alberghieri

CAPO IV - STAGIAIRES

Art. 135 - Disciplina applicabile agli stagiaires

CAPO V - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

CAPO VI - ORARIO DI LAVORO

Art. 136 - Distribuzione orario settimanale

Art. 137 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero

Art. 138 - Lavoro notturno

Art. 139 - La distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause di lavoro notturno da parte dei contratti integrativi

Art. 140 - Lavoratori notturni

Art. 141 - Lavoro straordinario

CAPO VII - FESTIVITA'

Art. 142- Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

CAPO VIII - FERIE

Art. 143 - Il prolungamento del periodo di ferie

CAPO IX - ELEMENTI ECONOMICI

Art. 144 - Paga base aziende alberghiere minori

Art. 145 - Calcolo dei ratei

CAPO X - MALATTIA

Art. 146 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio

CAPO XI - INFORTUNIO

Art. 147 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

CAPO XII - NORME PER GLI OSTEI

Art. 148 - Norme per gli Ostelli

CAPO XIII - NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE

Art. 149 - Norme per le residenze turistico alberghiere

CAPO XIV - NORME PER I CENTRI BENESSERE

Art. 150 - Norme per i centri benessere

CAPO XV - NORME PER GLI APPRODI TURISTICI

Art. 151 - Classificazione del personale

Art. 152 - Disposizioni di raccordo

TITOLO XVI - COMPLESSI TURISTICI - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 153 - Classificazione del personale

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Art. 154 - Distribuzione orario settimanale

Art. 155 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero

Art. 156 - Lavoro notturno

Art. 157 - Lavoratori notturni

Art. 158 - Lavoro straordinario

Art. 159 - Festività

Art. 160 - periodo di ferie

CAPO IV - FESTIVITA'

Art. 161 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

CAPO V - ELEMENTI ECONOMICI

Art. 162 - Paga base aziende minori

CAPO VI - MALATTIA

Art. 163 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia e infortunio

CAPO VII - INFORTUNIO

Art. 164 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

CAPO VIII - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Art. 165 - Normativa di riferimento

Art. 166 - Profili professionali-Autonomia del collaboratore-Luogo e coordinamento della prestazione

Art. 167 - Compensi-Obbligo di riservatezza-Estinzione del rapporto

TITOLO XII - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 168 - Classificazione del personale

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Art. 169 - L'orario di lavoro per il personale addetto a lavori discontinui, di attesa, o custodia

Art. 170 - Distribuzione dell'orario settimanale

Art. 171 - Lavoro straordinario

CAPO IV - FESTIVITÀ

Art. 172 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

CAPO V - FERIE

Art. 173 - Periodo di ferie

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 174 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore

Art. 175 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico

Art. 176 - Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non sia capo famiglia, o senza congiunti a carico

Art. 177 - Disposizioni particolari applicabili in caso di trasferimento del lavoratore

Art. 178 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di distacco, o comando, del lavoratore

CAPO VII - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Art. 179 - Paga Base Agenzie Minori

Art. 180 - Provvigioni

Art. 181 - Indennità di cassa

Art. 182 - Scatti di anzianità

Art. 183 - Mensilità supplementari

CAPO VIII - MALATTIA

Art. 184 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio

CAPO IX - INFORTUNIO

Art. 185 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

Art. 186 - Sospensione dal lavoro

TITOLO XVIII - AZIENDE CHE SVOLGONO SERVIZIO DI TRASPORTO, ED ATTIVITÀ CONNESSE, PREVALENTEMENTE IN AMBITO TURISTICO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 187 - Classificazione del personale: disposizioni generali

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Art. 188 - Orario di lavoro settimanale – Disposizioni generali

Art. 189 - Orario di lavoro settimanale – Disposizioni per i conducenti di autobus ed il personale viaggiante

Art. 190 - Orario di lavoro settimanale – Regime di flessibilità

Art. 191 - Lavoro notturno

Art. 192 - Lavoratori notturni

Art. 193 - Lavoro straordinario

CAPO IV - FESTIVITÀ

Art. 194 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

CAPO V - FERIE

Art. 195 - Periodo di ferie

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 196 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore

Art. 197 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico

Art. 198 - Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non sia capo famiglia, o senza congiunti a carico

TITOLO XIX - SALE BINGO

Art. 199 - Normativa

Art. 200 - Classificazione del personale

Art. 201 - Retribuzione

Art. 202 - Indennità

Art. 203 - Orario di lavoro - Pause

Art. 204 - Lavoro interinale

Art. 205 - Istituti normati

TITOLO XX - ARCHIVIO CONTRATTI - NORME FINALI

Art. 206 – Archivio contratti

Art. 207 – Norma di rinvio

Art. 208 – Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONDITALIA

Art. 209 – **UNI.CO.AS.CO. – Contributi per assistenza contrattuale (codice W510)**

Art. 210 – Fondo aiuti e solidarietà

ALLEGATI

1. Allegato A - Accordo interconfederale apprendistato;
-

Roma, 14 Gennaio 2022



Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera I) – “Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento” dell’Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell’R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Premessa

Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dei settori ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa aderenti, in un contesto di riconosciute libertà associative.

Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché un'essenziale funzione

negoziare nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali firmatarie, affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziare nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le varie ed ulteriori soluzioni introdotte, ha esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà certamente positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro. Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, affinché una parte non trascurabile degli utili d'impresa venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, perciò, si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa.

Le Parti si danno atto che la forte crisi economica internazionale, e in particolare dell'Area euro, che sta coinvolgendo pesantemente il nostro Paese, richiede un profondo impegno verso obiettivi comuni che contribuiscano a realizzare le opportune convergenze per la crescita, per l'occupazione e per la difesa del potere d'acquisto dei salari.

Nota esplicativa su "Reti di imprese"

Fare una rete di imprese significa stipulare un accordo di collaborazione tra imprese con un contratto di rete. È un modello di business alternativo che lascia anche autonomia soggettiva a ciascuna impresa della rete. Le imprese che si riuniscono in una rete stabiliscono degli obiettivi comuni, come:

- scambiare know-how o prestazioni industriali, commerciali, tecnologiche;
- collaborare nell'ambito delle rispettive imprese;
- esercitare in comune attività di impresa.

Nella definizione di tali obiettivi, la legge prevede ampia autonomia contrattuale di adattamento degli obblighi giuridici.

Le reti di imprese possono:

- avere un fondo patrimoniale comune e un organo comune e, in tal caso, ottenere il riconoscimento della soggettività giuridica iscrivendosi al Registro Imprese;
- partecipare alle gare dei bandi pubblici.

Perché fare una rete di imprese?

La rete di imprese può consentire alle Micro e PMI di superare gli ostacoli derivanti dai limiti dimensionali e raggiungere una massa critica per competere a livello globale, salvaguardando però la propria individualità.

In particolare:

- incrementare produttività e competitività;
- condividere conoscenze e competenze;
- sviluppare maggiore potenzialità innovativa, creatività e dinamicità;

- facilitare l'internazionalizzazione e inserirsi in nuovi mercati;
- certificare la qualità del proprio processo produttivo;
- razionalizzare i costi di gestione.

È quindi uno strumento che genera valore per ciascuna impresa che vi partecipa e sviluppo per il territorio in cui opera.

Nota esplicativa su "L'Impresa Turistica"

L'impresa Turistica.

Nell'ordinamento Italiano manca una definizione puntuale di "impresa turistica" in quanto la competenza a disciplinare tale settore economico è riconosciuta nel nostro ordinamento costituzionale alle regioni poiché si ritiene che esse siano più facilmente in grado di soddisfare le esigenze dei cittadini che vi operano. Tuttavia all'articolo 7 della legge 29 marzo 2001 n. 135 (legge quadro di riforma della legislazione nazionale del turismo) le imprese turistiche sono definite come "quelle che esercitano attività economiche organizzate per la produzione, la commercializzazione, l'intermediazione e la gestione di prodotti, di servizi, tra cui gli stabilimenti balneari, di infrastrutture e di esercizi, compresi quelli di somministrazione facenti parte dei sistemi turistici locali, concorrenti alla formazione turistica" Negli ultimi anni si è, pertanto, verificato un ampliamento del concetto di impresa turistica, il quale non è più limitato al vecchio approccio che riconosceva come tale solo gli alberghi, i motel, i villaggi turistici, i campeggi, le residenze turistiche, ecc. ma si è ampliato fino a ricomprendervi anche tutte le attività economiche che fanno parte dei sistemi turistici locali. Le imprese che operano nel settore del turismo sono tenute, come qualsiasi altra impresa, ad iscriversi nel Registro delle imprese poiché tale iscrizione è condizione per l'esercizio dell'attività turistica.

TITOLO I

SFERA DI APPLICAZIONE - DECORRENZA E DURATA - CONTRATTAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente delle imprese e delle reti d'impresa nei settori:

1. Resort, Relais, Residence, villaggi turistici, alberghi, pensioni, ostelli, affittacamere e "B&B";
2. attività di agriturismo;
3. Complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, campeggi, parchi divertimenti, Acqua park,
4. Centri termali, SPA e centri benessere, imprese ricettive;
5. Musei privati, organizzatori di mostre ed esposizioni, fiere e congressi;
6. Pubblici esercizi;
7. Stabilimenti balneari;
8. Agenzie di viaggi e turismo;
9. Tour operator;
10. Travel agent;
11. Information point;
12. Turismo culturale e spettacolo;
13. Agenzie di animazione;
14. Turismo creativo;
15. Incoming e outgoing;
16. Ristorazione e intrattenimento;
17. Porti ed approdi turistici;

18. Rifugi alpini;

19. Aziende che svolgono servizio di trasporto, ed attività connesse, prevalentemente in ambito turistico.

Art. 2 Decorrenza e durata

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 15 Gennaio 2022 e sarà valido, sia per la materia economica che per la materia normativa, fino al 14 Gennaio 2024. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

Art. 3 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 4 - Livelli di contrattazione - rinnovo

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva di lavoro su due livelli:

- contrattazione di 1° livello rappresentata dal CCNL di settore;
- contrattazione di 2° livello rappresentata dal contratto territoriale o contratto aziendale.

Contrattazione di 1° livello

La contrattazione collettiva di 1° livello riconosce il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del CCNL.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, la piattaforma di rinnovo sarà presentata sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

L'applicazione di rinnovo è condizionata al rispetto dei tempi e delle procedure definite e riconosce la copertura economica stabilita nella premessa in base all'indicatore IPCA.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a otto mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto del lasso di tempo sopra definito, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto dalla controparte.

La contrattazione collettiva nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL sia le seguenti materie:

1. attività della Commissione Nazionale di certificazione, conciliazione e arbitrato dei contratti di lavoro;
2. OPN Organismo paritetico nazionale
3. regolamentazione e determinazione delle quote sindacali;
4. apprendistato Artt. 43 e 45 Decreto legislativo 81/2015;
5. attuazione del disposto del Decreto legislativo n. 81 del 9/4/2008 e sue successive modificazioni ed integrazioni;
6. le linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni industriali;
7. costituzione delle RSU dei dipendenti;

8. disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11 comma 4 della Legge 24/6/1997 n. 196.

Contrattazione di 2° livello

Livello regionale, provinciale e aziendale.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le RSA o RSU - laddove costituite - e della direzione aziendale. Detta contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte.

In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA/RSU potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

a) Territoriale:

1. rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
2. determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
3. articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;
4. approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 92 del 18/7/2012 e dal T.U. apprendistato;
5. programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale;
6. casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
7. eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
8. gestione del trattamento del TFR, anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente contratto, indirizzato alla previdenza complementare;
9. stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
10. la sottoscrizione dei "contratti di prossimità", potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale e aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

b) Aziendale

1. definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. contratti a termine;
5. gestione delle crisi aziendali;
6. organizzazione delle ferie;
7. innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
8. individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto del presente contratto;
9. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0.
13. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva, così come previsto dal D.Lgs 148/2015 - Jobs Act;
14. Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.

Art. 5 - Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

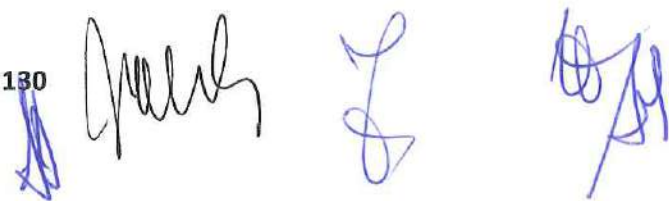
- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam;
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

Al fine di una migliore gestione dello strumento del Welfare aziendale, le Parti hanno stipulato un accordo in convenzione con MBA MUTUA UNIMPRESA per la gestione della piattaforma welfare.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;



- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

TITOLO II

BILATERALITA' - FONDO PREVIDENZA COMPLEMENTARE - FONDO SANITARIO

Art. 6 – Ente Bilaterale nazionale – Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato

Le Parti stipulanti hanno costituito l'Ente Bilaterale nazionale EBIN. PMI ed ha le seguenti finalità:

- a) incremento dell'occupazione;
- b) realizzare corsi di formazione professionali;
- c) svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro e dei vari comparti dei settori del presente contratto;
- d) ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- e) emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- f) esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- g) promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali;
- h) costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche, sotto forma di rendita e di formazione di capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- i) realizzare iniziative di carattere sociale;
- j) seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- k) svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale è dotato di una commissione di certificazione, conciliazione e arbitrato dei contratti con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive.

Compito dell'Ente bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare le prestazioni sanitarie. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale EBIN.PMI e saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per 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 0,20 per cento di paga base, di cui lo 0,10 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,10 per cento a carico del lavoratore per 13 mensilità.

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

Le Parti, concordano ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) concordano inoltre di utilizzare E.B.I.L. (*Ente Bilaterale Nazionale Imprese e lavoratori*) come Ente Bilaterale già costituito e già in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS n° 160 del 15.11.2013 per la riscossione dei contributi, **codice causale: EBIL**, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale EBIN.PMI.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a 0.10 % mensili per tredici mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part- time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE, CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale - EBIN.PMI, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dei contratti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.lgs. n. 251/2004 e dalla legge 4 novembre 2010, n.183, la Certificazione del Contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, quindi qualsiasi tipologia di contratto di lavoro subordinato ed autonomo, ma anche contratti di appalto, di somministrazione di agenzia, rappresentanza commerciale ecc.

Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La Commissione è competente a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c..

La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs.167/2011 s.m.i. ("Testo Unico dell'Apprendistato") e in base ai C.C.N.L. sottoscritti tra le parti sociali componenti l'EBIN.PMI.

Per tale attività, per la quale è prevista una procedura ad hoc pubblicata sul sito web www.ebinpmi.it, viene dato mandato esclusivo ai fini del rilascio del parere di conformità del PFI (Piano Formativo Individuale) all'Organismo Paritetico Nazionale.

La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. L'istituto della certificazione nasce per ridurre il contenzioso in materia di lavoro.

Possono essere oggetto di certificazione:

- tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro;
- i contratti di appalto;
- le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c.;
- il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori;
- accordi individuali di modifica delle mansioni ai sensi dell'art. 3 del d.lgs 81/2015;

La Commissione di Certificazione, pertanto, ha il potere di svolgere:

1. **Attività di consulenza ed assistenza alle parti contrattuali** sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
2. **Attività di certificazione** di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
3. **Attività di conciliazione** delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
4. **Funzione arbitrale:** Nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

La Segreteria della Commissione Nazionale Certificazione, Conciliazione e Arbitrato Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIN.PMI.

Per ottenere il procedimento di certificazione occorre presentare idonea istanza di richiesta indirizzata alla Commissione ed è scaricabile dal sito www.ebinpmi.it alla voce "chi siamo - organismi".

Art. 7 - MBA MUTUA UNIMPRESA- Assistenza Sanitaria Integrativa, Previdenza Complementare

A) Le Parti convengono di recepire quanto indicato dall'accordo interconfederale del 15/9/2021 siglato da UNIMPRESA e CONFAIL in merito all'adesione del Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA. Tutte le operazioni inerenti l'attivazione del fondo MBA MUTUA UNIMPRESA: Fondo di assistenza Sanitaria e per la quota di servizio, Fondo di Previdenza Complementare e per la gestione della piattaforma di Welfare aziendale le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

Quota di servizio

La quota di servizio è dovuta all'atto dell'iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti. Più precisamente, le aziende che si iscrivono per la prima volta al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, aderiscono al fondo di assistenza sanitaria Complementare. Con la quota di servizio si iscrive l'azienda e i lavoratori in forza nel mese d'iscrizione come indicato nella sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, non dovrà essere pagata alcuna quota. Andranno escluse le aziende già iscritte al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA.

Quota di servizio all'atto dell'iscrizione dell'azienda ed è riferita alla dimensione aziendale e NON per singolo dipendente in forza all'atto dell'iscrizione:

n. dipendenti da:	Una tantum
1-5	200€
6-10	300€

11-20	400€
21-30	500€
31-40	600€
41-50	700€
51-60	800€
61-70	900€
71-80	1.000€
81-90	1.100€
91-100	1.200€
da 101 dipendenti	10€ per ogni dipendente

Le Parti, inoltre, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato MBA MUTUA UNIMPRESA.

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui all'art.62 del presente CCNL.

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA tutti i dipendenti – Operai ed Impiegati - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "sfera di applicazione" del presente CCNL.

Possono essere iscritti al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA tutti i dipendenti da aziende del settore con la qualifica di Quadro come individuati nella "sfera di applicazione" del presente CCNL.

MBA MUTUA UNIMPRESA potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle parti firmatarie del presente CCNL.

Quota Di Versamento Mensile

Il contributo per il finanziamento al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA per Impiegati, Operai e Quadri è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al fondo MBA MUTUA UNIMPRESA le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili ed il 10% a carico del lavoratore pari ad un importo di € 1,67 mensili.

Modalita'

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Impiegato, Operaio e Quadro unitamente al file "excel" inviato da MBA MUTUA UNIMPRESA al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: www.ebinpmi.it

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati di MBA MUTUA UNIMPRESA diventano soci ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalita' di Versamento

Fermo restando che il presente CCNL ha individuato in EBIN.PMI. (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) l'Ente Bilaterale contrattuale di riferimento, le Parti concordano di utilizzare la

convenzione con l'INPS approvata con determina del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 27 gennaio 2021, Circolare n. 144 del 28/09/2021, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W466" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W466", e il relativo "Importo Contributo" comprensivo della quota di servizio.

FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE – MBA MUTUA UNIMPRESA

B) Le Parti convengono di recepire quanto indicato dall'accordo interconfederale del 15/9/2021 siglato da UNIMPRESA e CONFAIL in merito all'adesione del Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA. Tutte le operazioni inerenti l'attivazione del fondo MBA MUTUA UNIMPRESA: Fondo di assistenza Sanitaria e per la quota di servizio, Fondo di Previdenza Complementare e per la gestione della piattaforma di Welfare aziendale le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

Le contribuzioni dovute al Fondo di Previdenza Complementare sono costituite da:

- 0,50 per cento a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- 0,50 per cento a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
- Azienda e Lavoratori possono concordare con il Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, ulteriori o diverse quote.

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, può scegliere di versare un contributo più elevato entro i limiti di deducibilità fiscale previsti dalla normativa vigente, da calcolarsi sulla retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

Modalità di Versamento

Fermo restando che il presente CCNL ha individuato in EBIN.PMI. (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) l'Ente Bilaterale contrattuale di riferimento, le Parti concordano di utilizzare la convenzione con l'INPS approvata con determina del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 27 gennaio 2021, Circolare n. 144 del 28/09/2021, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W466" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W466" e il relativo "Importo Contributo".

Le Parti, in una logica di valorizzazione del Fondo di Previdenza Complementare, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

Art. 8 – Omissione delle quote

A seguito della circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al **Fondo integrativo sanitario** denominato MBA MUTUA UNIMPRESA, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti.

Le Parti, in una logica di valorizzazione **dell'Assistenza sanitaria integrativa**, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

L'adesione all'Ente bilaterale EBIN.PMI è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'impresa che ometta il versamento della quota dell'Ente Bilaterale, è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di pari importo. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura "mancata adesione all'Ente Bilaterale".

Art. 9 - Formazione

Formazione professionale

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

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

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.

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.

Il sistema dell'ente bilaterale nazionale nelle sue articolazioni, ha assunto come priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.

Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando nell'ente bilaterale nazionale la sede idonea per l'esame delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.

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 l'obiettivo di ampliare la rete dell'ente bilaterale e il suo ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.

In questo quadro, le Parti, in considerazione di quanto previsto dalla Legge di bilancio 2018 in merito alla FORMAZIONE 4.0 e considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite l'ente bilaterale, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

Diritto alla formazione del RLS

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 626 del 1994 e s.m.i.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La

formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Bilaterale Nazionale – EBIN.PMI le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. EBIN.PMI e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T.

Il datore di lavoro, ogniquale volta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) – "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

RIUNIONI PERIODICHE

In applicazione dell'art. 11 del D.Lgs. 626/94 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Formazione continua

Le parti, considerato che i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti, convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale costituito dalle Parti firmatarie del presente CCNL.

Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete dell'ente bilaterale nazionale e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

TITOLO III CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 10 Classificazione

Declaratorie

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



Quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che 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'impresa 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 dell'impresa.

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'impresa.

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.

Art. 11 - Mansioni del lavoratore

Il lavoratore 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 svolte senza soluzione di continuità, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva dopo un periodo non inferiore a sei mesi. Qualora la prestazione medesima abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore non avrà diritto ad alcun avanzamento di livello e/o di qualifica.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato costituita, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Art. 12 - Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente. Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e/o non abbia carattere accessorio o complementare. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 13 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

TITOLO IV

IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO - GLI ISTITUTI

Art. 14 -

Mercato del lavoro

Le Parti avendo regolamentato gli istituti contrattuali di cui ai punti successivi si attiveranno per renderli tutti sempre compatibili con eventuali nuove norme attuative derivanti dai decreti legislativi di seguito riportati

Disposizioni normative introdotte dalla Legge 10 dicembre 2014, n. 183, c.d. Jobs Act e, in particolare, dai seguenti decreti attuativi:

- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante "Semplificazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione

della legge 10 dicembre 2014, n. 183" da intendersi tutti integralmente richiamati dalle disposizioni introdotte dall'accordo stato-regione del 7 luglio 2016.

Art. 15 - Soglie numeriche lavoratori somministrati

I lavoratori somministrati dalle Agenzie di somministrazione ad un'impresa aderente al presente CCNL non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

(Lavoratori dipendenti)	(Contratti flessibili)
Da 0 a 5	n°4
Da 6 a 10	n°7
Da 11 a 20	n°11
Da 21 a 35	n°11
Da 21 a 35	n°16
Da 35 a 50	n° 26
Per ogni scaglione di 100	ulteriori 15

Nelle unità produttive con oltre 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro non potrà superare complessivamente il 25%.

La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa ai sensi dei precedenti articoli, è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fin le frazioni di unità si computano per intero.

Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione.

La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

Art.16 - Part time weekend

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 durata 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.

Art. 17 - Disciplina del lavoro a tempo determinato e Aziende di stagione

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita l'assunzione del personale con previsione 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 dal presente Contratto.

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.

Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto

di lavoro.

Art. 18 - Limiti quantitativi

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 che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:

- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;
- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;
- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
- per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente.

Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui al presente articolo sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

base di computo	n. lavoratori
0 - 4	4
5 - 9	6
10 - 25	9
26 - 35	20
36 - 50	25
oltre 50	30%

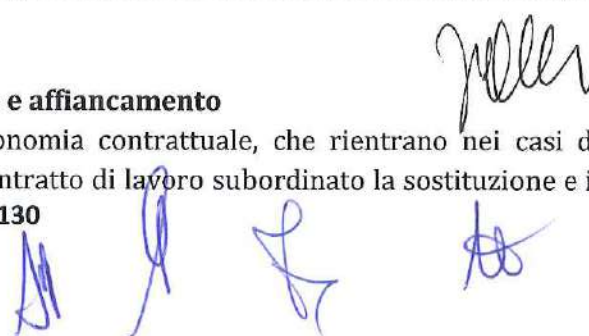
La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione.

Art. 19 - Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle imprese 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.

Art. 20 - Sostituzione e affiancamento

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.

L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

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.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Art. 21 - Stagionalità

Si considerano imprese di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

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

Art. 22 - Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

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.

La contrattazione collettiva di 2° Livello, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale.

Le Parti, inoltre, confermano che è possibile per le imprese turistiche stagionali - che osservano un periodo di inattività nel corso dell'anno - di sottoscrivere contratti di lavoro a tempo indeterminato in modalità stagionale, in ragione della necessità, per tali imprese, di svolgere comunque una attività "programmatoria" o comunque "preparatoria" nei mesi in cui non è prevista l'apertura al pubblico.

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguardano le mansioni ricomprese nel presente CCNL di settimo, sesto, quinto e quarto Livello, nei limiti indicati dal precedente articolo 18. Le parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto. In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, Parte seconda, del D.Lgs. n. 368/2001 le parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001 non trova applicazione per le

attività stagionali di cui ai commi precedenti.

Nell'ambito delle informazioni rese sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.

Art. 23 – Cause di forza maggiore

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.

Art. 24 – Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato in modalità stagionale hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

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.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'impresa di provvedere alla conseguente esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

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.

Art. 25 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Si potrà ricorrere a contratti di somministrazione nei seguenti casi:

- 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.

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 il 15% per cento dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati.

La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le imprese di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

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.

Art. 26 – Lavoro extra e di surroga

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 dei fine settimana;
- prestazioni rese in occasione delle festività;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy. Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

TITOLO V - APPALTO DI SERVIZI

Art. 27 - Appalto di servizi

L'impresa, 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:

1. attività che vengono conferite in appalto;
2. lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
3. 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;
4. esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Entro tale termine, su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato 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. 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.

Esperate le procedure di cui ai commi precedenti, in relazione agli appalti di servizi di pulizia e riassetto delle camere, 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 e che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quanto previsto dal vigente CCNL, 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'articolo 2103 del codice civile, l'appaltatore non potrà trasferire il lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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.

Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 non si applicano ai villaggi turistici e ai complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

L'impresa potrà rivolgersi alla commissione di certificazione, conciliazione e arbitrato per richiedere di attestare la sussistenza di un appalto genuino o definire eventuali accordi di conciliazione. Sono fatte salve le disposizioni degli accordi territoriali che regolano la materia disciplinata dal presente articolo.

TITOLO VI

COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 28 - Assunzione e documentazione

L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge e dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata; la e/o le località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
3. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica, le mansioni e la retribuzione;
4. l'indicazione del presente CCNL applicato;
5. la durata dell'eventuale periodo di prova; l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL);
6. la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite SAOL o sistemi equivalenti;
7. l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
8. le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dai regolamenti aziendali, purché non contrastanti con le norme di legge.

Per l'assunzione, inoltre, sono richiesti i seguenti documenti:

1. codice fiscale;
2. certificato di titolo di studio e/o documento equipollente;
3. accettazione lettera di assunzione e della normativa del presente contratto;
4. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex Articolo 2, lett. i), d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
5. dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
6. idoneità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
7. autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
8. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
9. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
10. altri documenti e certificati che l'impresa richiederà a norma di legge; Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari).

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata.

L'apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio in copia e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite curriculum vitae debitamente sottoscritto.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo. Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del personale sanitario di fiducia dell'impresa per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al dipendente a norma del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. La durata del periodo di prova non potrà superare seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa:

Quadri	6 mesi;
livelli 1	150 gg.;
livello 2	75 gg.;
livello 3	45 gg.;
livelli 4-5	30 gg.;
livello 6S	20 gg.;
livelli 6-7	15 gg.

Al fine del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'articolo 10, legge n. 604/1966 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.

Per i lavoratori a tempo determinato il periodo di prova, ove coincidente con la durata del contratto, verrà ridotto del 30%.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore con un periodo di comporto pari alla metà del periodo di prova.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Art. 29 - Preavviso di Licenziamento e Dimissioni

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso. I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

Quadro e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI S livello	15 giorni di calendario
VI e VII Livello	10 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadro e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI S livello	20gg di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadro e I Livello	120 giorni di calendario
--------------------	---------------------------------

Art. 30 - Indennità sostitutiva del preavviso

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa e/o cooperativa concederà alla lavoratrice e al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

TITOLO VII ORARIO DI LAVORO

Art. 31 - Orario normale settimanale

La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

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

Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati, ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 32 - Durata massima dell'orario di lavoro

Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 4 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, è stabilito in sei mesi.

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.

Art. 33 - Riposo giornaliero

Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'articolo 17 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettemanali, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.

Art. 34 - Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto dal presente Contratto.

Art. 35 - Distribuzione dell'orario settimanale

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto dal presente Contratto. In ogni impresa dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Art. 36 - Flessibilità

In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle imprese potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dai precedenti articoli e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dai precedenti articoli non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dagli stessi articoli non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dei precedenti articoli 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.

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.

Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e RSU/RSA o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

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

Art. 37 - Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo

Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.

Le parti convengono che in questo modo si possa meglio corrispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese, volte al miglior utilizzo delle attrezzature anche con il prolungamento delle fasi stagionali, facendo meglio incontrare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, anche per il contenimento del lavoro straordinario ed una migliore regolazione del tempo parziale e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso, le parti convengono che le imprese o i gruppi di imprese che intendessero avvalersi della possibilità di cui al presente articolo dovranno attivare una negoziazione a livello aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera impresa o parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente Contratto e/o le particolari citate tipologie di rapporti di lavoro.

I contenuti dei predetti accordi, che saranno realizzati nel contesto di programmi di massima annuali, potranno - fatte salve le norme di legge, l'orario normale settimanale di riferimento di cui ai precedenti articoli, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

In tali accordi, le parti attiveranno una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo.

Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti - compatibilmente con le condizioni organizzative dell'impresa e con le esigenze del mercato - al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo.

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

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

Art. 38 - Orario di lavoro dei minori

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

I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti negli Alberghi, nei Pubblici Esercizi e nei Campeggi, nonché l'interruzione meridiana di riposo negli Stabilimenti Balneari non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere espresse nella tabella dei turni.

Art. 39 - Riposo dei minori

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della legge 17 ottobre 1967 n. 977, come modificato dall'articolo 13 del decreto legislativo 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.

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.



Art. 40 - Recuperi

È 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.

Art. 41 - Intervallo per la consumazione dei pasti

È demandato ai contratti integrativi territoriali o aziendali dei settori alberghi, pubblici esercizi e campeggi stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

Art. 42 - Lavoro notturno

Il lavoro notturno è regolato dalla normativa prevista per ciascun comparto dal presente Contratto.

Art. 43 - Lavoratori notturni e straordinario

Il periodo di lavoro notturno, è quello specificato per ciascun comparto dal presente Contratto.

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

I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali di cui agli articoli predisposti dal presente contratto.

Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 22 febbraio 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.

Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui al decreto legislativo n. 532 del 1999, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione istituita dalle Parti firmatarie il presente CCNL.

I contratti di 2° livello 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.

Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le imprese provvederanno agli adempimenti di cui agli articoli 8 e 10 del decreto legislativo n. 532 del 1999.

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 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.

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

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

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro.

Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto dal

presente Contratto.

Art. 44 - Riposo settimanale

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

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

Art. 45 - Modalità di godimento del riposo settimanale

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 fruito 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.

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 imprese che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

Art. 46 - Lavoro domenicale

In relazione a quanto stabilito dalla legge 22 febbraio 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.

TITOLO VIII

FESTIVITA' - FERIE - PERMESSI

Art. 47 - Festività

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico sono le seguenti:

- Festività nazionali

25 aprile Anniversario della Liberazione

1° maggio Festa del Lavoro

2 giugno Festa della Repubblica

- Festività infrasettimanali

Capodanno 1° gennaio

Epifania 6 gennaio

Lunedì di Pasqua

Assunzione 15 agosto
Ognissanti 1° novembre
Immacolata Concezione 8 dicembre
S. Natale 25 dicembre
S. Stefano 26 dicembre
Patrono della Città

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

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

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

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

Il trattamento non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

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

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

Art. 48 - Determinazione del periodo di ferie

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.

Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, e le giornate non più festive agli effetti civili. 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.

Art. 49 - Modalità di fruizione

Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

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

Il periodo delle ferie è stabilito dal datore di lavoro e RSU/RSA di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto, salvo quanto diversamente previsto dal presente Contratto.

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

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 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.

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

Il personale che rimane nell'impresa è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

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

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

TITOLO IX

ASPETTATIVA - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO

Articolo 50 - Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 (sei) mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 5 (cinque) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, il datore può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 5 (cinque) giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

Art. 51 - Congedo per matrimonio

Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per

altri 5 giorni senza retribuzione.

Gli impiegati in congedo sono integralmente a carico del datore di lavoro e viene loro corrisposta la normale retribuzione. Agli operai, invece, l'assegno per congedo matrimoniale viene erogato dal datore di lavoro, e a seconda dell'inquadramento previdenziale aziendale, è possibile che parte della retribuzione sia a carico dell'INPS, sempre a condizione che si fruisca effettivamente del congedo e che il rapporto di lavoro sia in corso da almeno una settimana.

La base economica su cui calcolare l'assegno è la sola retribuzione corrente, senza i ratei della tredicesima, i compensi per ferie non fruiti o per straordinario e le quote dei compensi corrisposti al lavoratore a tantum.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Art. 52 - Congedo per motivi familiari

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela, 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 3 giorni di calendario.

In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza concordandoli direttamente con l'impresa.

Art. 53 - Permessi per elezioni

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni (elezioni politiche, europee e amministrative), tutti i lavoratori dipendenti che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, quindi scrutatori, segretari e presidenti di seggio, compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum (nazionali o regionali), i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro per le operazioni preliminari, per il voto e per lo scrutinio delle schede sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa (Articolo 119, TU. 361 /1957; Articolo 11, L. 21.3.1990, n. 53).

Art. 54 - Lavoratori Studenti

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori dei settori che riguardano il presente Contratto le imprese 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 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86.

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

In ogni impresa e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma. 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.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'impresa nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al quadrimestre.

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 ai commi precedenti, la Direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e/o l'Ente Bilaterale e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: anzianità di servizio, età, tipologia del corso e caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'impresa un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.

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

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.

L'Ente Bilaterale ha il compito di analizzare e studiare dei permessi retribuiti per corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al comma 1, possano essere richiesti per l'acquisizione di un diploma di qualifica professionale riferito ai settori di riferimento.

L'ente bilaterale ha altresì il compito di analizzare e studiare dei permessi per lavoratori in possesso della carta blu europea interessati ad acquisire una qualifica professionale nei settori di riferimento.

Art. 55 - Diritto allo studio

Per il diritto allo studio sono previste 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il corsista 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.
- c) 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.
- d) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2 % della forza occupata alla data di cui al precedente comma. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

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

Art. 56 - Permessi per sostenere gli esami

Tutti i lavoratori studenti, compresi quelli universitari (anche fuori corso), hanno diritto ad un giorno di permesso retribuito per lo svolgimento dell'esame.

La concessione del permesso non è subordinata all'esito dell'esame, ma dipende solo dal fatto che lo stesso venga sostenuto.

A tal fine, su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è obbligato a presentare la documentazione che comprova l'avvenuto esame.

Il permesso giornaliero viene concesso indipendentemente dall'ora in cui viene effettuato l'esame e quindi anche se non coincide con l'orario di lavoro.

I privatisti non iscritti a corsi regolari di studio hanno diritto a permessi retribuiti per sostenere gli esami; se l'esame è suddiviso in una prova scritta e una prova orale da sostenere in giorni distinti, i giorni di permesso retribuito spettano una sola volta e non per ciascuna prova.

TITOLO X NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 57 - Doveri del lavoratore

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'impresa per il controllo delle presenze; nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste
- 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'impresa;
- d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'impresa, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro;
- e) usare modi ed atteggiamenti cortesi con il pubblico e comportamenti orientati alla soddisfazione delle esigenze della clientela;
- f) non ritornare o trattenersi nei locali dell'impresa al di fuori dell'orario di lavoro prestabilito, eccetto che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa stessa. Sono fatte salve eventuali specifiche disposizioni normative in materia;
- 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;
- h) comunicare immediatamente all'impresa ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi;
- i) rispettare le altre disposizioni regolamentari interne rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro, in quanto connesse alla organizzazione aziendale, nonché ogni altra disposizione emanata dall'impresa per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta

mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 58 - Sanzioni disciplinari

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di lavoro effettivo;
- e) licenziamento disciplinare e con le altre conseguenze di ragione di legge.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore, più gravi dell'ammonizione verbale, senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La procedura di contestazione degli addebiti deve essere effettuata tempestivamente una volta che il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

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

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata a/r o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

Trascorsi gli anzidetti periodi senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

I termini di cui al punto precedente possono essere sospesi, se sopraggiungono provati e oggettivi impedimenti di forza maggiore.

Art. 59 - Comportamenti sanzionabili

In via esemplificativa e non esaustiva, incorre nei provvedimenti disciplinari dell'ammonizione verbale, dell'ammonizione scritta, della multa e della sospensione il lavoratore che:

- a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di 3 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 indossi o ne faccia un uso non consono all'immagine dell'impresa le divise da lavoro;
- d) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
- e) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle imprese;
- f) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
- g) esegua con negligenza gli adempimenti formali e documentali richiesti in osservanza di norme di sicurezza pubblica;
- h) ometta di comunicare tempestivamente all'impresa la variazione di domicilio, sia durante il servizio sia in periodi di assenza;
- i) non osservi le disposizioni di legge e le misure di prevenzione degli infortuni e di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, predisposte dall'impresa, quando la mancanza non cagioni

danni alle persone;

- j) consumi abusivamente generi alimentari prodotti o presenti nell'impresa;
- k) esegua lavori per proprio conto nei locali aziendali fuori dell'orario di lavoro;
- l) dimostri lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- m) ponga in essere atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;
- n) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti, non gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'impresa;
- o) dimostri nei confronti della clientela atteggiamenti o comportamenti scortesi, ineducati, inoperosi o comunque non conformi alla natura del servizio erogato dall'impresa;
- p) si presenti al lavoro in stato di alterazione, dovuto all'assunzione di sostanze alcoliche o stupefacenti, che non determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- q) simuli malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro.

L'ammonizione verbale e l'ammonizione scritta 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.

Di norma, l'ammonizione scritta è applicata nei casi di prima mancanza, la multa e la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla multa ed alla sospensione anche in assenza di recidiva.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento del licenziamento disciplinare e per giusta causa si applica per le seguenti mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre 3 giorni consecutivi;
- b) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi e le ferie;
- c) grave insubordinazione verso i superiori;
- d) grave danneggiamento al materiale aziendale;
- e) inosservanza al divieto di fumare ove ciò possa comportare pregiudizio alla incolumità, alla salute ed alla sicurezza degli impianti;
- f) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- g) furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- h) risse o diverbio litigioso seguito da vie di fatto nei locali aziendali, 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;
- i) alterazioni dolose delle scritturazioni aziendali o dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o falsa timbratura di schede contabili e di rilevazione di presenza;
- j) danneggiamento volontario, o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici o di video sorveglianza aziendale;
- k) esecuzione di lavori all'interno dell'impresa per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- l) concorrenza sleale;
- m) grave inosservanza delle norme prescritte durante lo stato di malattia quali la reiterata assenza in occasioni delle visite di controllo fiscale chieste dall'impresa e mancata preventiva comunicazione di eventuali impedimenti sopravvenuti che hanno determinato l'assenza durante le fasce orarie;
- n) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle Commissioni di certificazione

ai sensi dell'articolo 70 e ss. del D.lgs. n. 276/2003;

- o) gravi e reiterati comportamenti ed atteggiamenti scortesi, ineducati, inoperosi o comunque non conformi nei confronti della clientela;
- p) gravi atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, posti in essere per ledere la libertà e la dignità delle persone che li subiscono, compresi i comportamenti persecutori e vessatori;
- q) presentarsi al lavoro in grave stato di alterazione dovuto al consumo di sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti; o essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'impresa o, per il personale viaggiante, stradale;
- r) gravi e reiterate violazioni (compresa la recidiva) punibili con sanzioni conservative, degli obblighi previsti dalle norme disciplinari;
- s) abbandono del posto di lavoro da parte del personale, nei casi in cui ciò possa implicare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti;
- t) reiterato rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento;
- u) gravi negligenze nello svolgimento dei compiti e delle mansioni affidate;
- v) condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- w) per i lavoratori mobili, omessa immediata comunicazione all'impresa del ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- x) manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;
- y) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'impresa.

In caso di grave violazione delle norme disciplinari, la Direzione aziendale potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni.

In caso di comminazione del licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento della sospensione.

Le presenti norme, nonché quelle contenute nei regolamenti ed accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

L'importo delle multe sarà devoluto all'Ente bilaterale che le destinerà al finanziamento delle iniziative formative di carattere disciplinare.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 comma 4, della Legge n. 300/1970, ovvero di quelle previste dal presente C.C.N.L.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite e/o dei danni arrecati all'impresa nei limiti ad esso imputabili. L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

Art. 60 - Assenze non giustificate

L'eventuale assenza va tempestivamente comunicata all'impresa al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione

aziendale. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni, sancite dal presente articolo, sono sanzionate nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui agli articoli che precedono.

Fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Sono fatte salve le disposizioni in materia di assenza per malattia.

Art. 61 – Corredo e abiti di servizio

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

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

TITOLO XI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 62 Retribuzione e Paga Base

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata (minimi contrattuali – contingenza)
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
- d) eventuali indennità contrattuali.

Le Parti concordano un aumento contrattuale, secondo i dati IPCA, nel triennio Gennaio 2022 – Gennaio 2024 come riportato nelle sottostanti tabelle.

Livelli	Retribuzione al 14/01/2022	Retribuzione dal 15/01/2022	Retribuzione dal 15/01/2023	Retribuzione dal 15/01/2024	Aumento totale triennale in €
A	2.250,18	2.276,95	2.303,72	2.330,49	80,31
B	2.083,24	2.108,03	2.132,82	2.157,61	74,37
1	1.940,94	1.964,03	1.987,12	2.010,21	69,27
2	1.774,01	1.795,12	1.816,23	1.837,34	63,33
3	1.673,11	1.692,32	1.711,53	1.730,74	57,63
4	1.588,94	1.607,84	1.626,74	1.645,64	56,70
5	1.480,60	1.498,36	1.516,12	1.533,88	53,28
6s	1.423,69	1.440,63	1.457,57	1.474,51	50,82
6	1.403,51	1.420,21	1.436,91	1.453,61	50,10
7	1.315,19	1.330,84	1.346,49	1.362,14	46,95

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:*

Livelli	Retribuzione al 14/01/2022	Retribuzione dal 15/01/2022	Retribuzione dal 15/01/2023	Retribuzione dal 15/01/2024	Aumento totale triennale in €
A	2.236,75	2.263,52	2.290,29	2.317,06	80,31
B	1.977,02	2.001,81	2.026,60	2.051,39	74,37
1	1.841,18	1.864,27	1.887,36	1.910,45	69,27
2	1.683,48	1.704,59	1.725,70	1.746,81	63,33
3	1.588,41	1.607,62	1.626,83	1.646,04	57,63
4	1.499,50	1.518,40	1.537,30	1.556,20	56,70
5	1.406,36	1.424,12	1.441,88	1.459,64	53,28
6s	1.352,62	1.369,56	1.386,50	1.403,44	50,82
6	1.333,36	1.350,06	1.366,76	1.383,46	50,10
7	1.249,58	1.265,23	1.280,88	1.296,53	46,95

Art. 63 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 64 - Retribuzione mensile

Al di fuori delle prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Si riferisce a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 65 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

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

Art. 66 - Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:

- 192 per il personale con orario normale di (45) quarantacinque ore settimanali;
- 190 per il personale con orario normale di (44) quarantaquattro ore settimanali;
- 172 per il personale con orario normale di (40) quaranta ore settimanali.

Art. 67 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.

Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve

essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al cinquanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.

Art. 68 – Scatti di anzianità – Formazione di Anzianità

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 imprese facente capo alla stessa società)

Livelli	euro
Quadri	41,04
1	37,92
2	36,36
3	35,06
4	33,24
5	32,73
6s	31,43
6	31,17
7	30,65

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.

Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra con quelle diversificate previste dal presente CCNL sono definite per ciascun comparto dal presente contratto.

Formazione di anzianità

Premessa

La crisi che colpisce il nostro Paese, impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti.

I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, riteniamo che domanda ed offerta di lavoro acquistano una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.

Curriculum di anzianità

Le Parti in via sperimentale, unitamente alla RSU/RSA, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione.

Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati,

per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito.

Il presente articolo prevede 6 scatti triennali. Pertanto il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare almeno 1 (uno) percorso formativo.

Crediti Formativi

Il lavoratore matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità - CFA -, validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione.

Modalità della formazione

La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning per il 50% durante l'orario di lavoro e per il restante 50% al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come ad esempio whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

Contenuti formativi

I contenuti formativi, dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso.

La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora.

In fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro simile.

Art. 69 - Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria Quadri ai lavoratori interessati l'impresa corrisponderà mensilmente un'indennità di funzione pari a € 140,00 lordi per 13 mensilità a titolo di Indennità di funzione.

Art. 70 - Obblighi di adeguamento ai parametri retributivi e contributivi dei contratti di settore.

I minimi contrattuali conglobati della tabella precedente per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, sono proporzionali ai compensi medi riportati ed applicati dai contratti collettivi di settore, parimenti ritenuti comparativamente più rappresentativi. Le imprese aderenti che applicheranno il presente contratto terranno conto costantemente altresì, come valore di riferimento, dell'imponibile contributivo annuo dagli stessi contratti riportato come base di calcolo per le prestazioni previdenziali.

Art. 71 - Tredicesima mensilità

In occasione delle festività natalizie l'impresa dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero.

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.

Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice

solamente il venti per cento della gratifica.

Articolo 72 - Premio Di Produttività

Le parti concordano che in sede aziendale siano annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati così come indicato all'articolo 5 del presente CCNL. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.

Art. 73 - Trattamento di fine rapporto (TFR)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente con la qualifica impiegatizia e di operaio deve essere corrisposta una indennità di anzianità nella misura pari a 1 mensilità di retribuzione comprensiva di tutte le voci aggiuntive ed indennità speciali riconosciute al lavoratore per ogni anno intero di servizio.

Le frazioni di anno, anche nel corso dell'anno di servizio, si computano per 12simi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Art. 74 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga è copia del libro unico.

TITOLO XII

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Articolo 75 - Congedo di maternità e di paternità.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio a titolo di "congedo di maternità" la lavoratrice ha diritto di 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) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

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

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

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

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

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

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, poste a carico dell'INPS secondo le modalità stabilite, e anticipate dal datore di lavoro. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

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.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano le disposizioni del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

1. Congedo parentale

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

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

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'articolo 32 e all'articolo 33 del D.lgs. n. 151/2001.

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

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

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

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

carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

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

2. Riposi giornalieri

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

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

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

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

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

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore.

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

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

3. Apprendistato e maternità

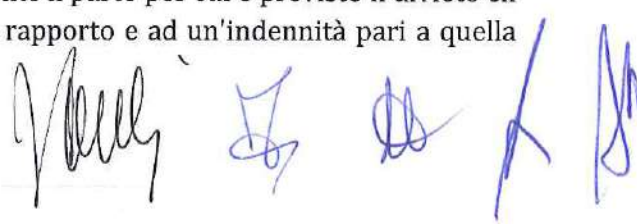
Le norme previste dalle leggi e dal presente contratto collettivo in tutela della maternità hanno valore per tutte le categorie di dipendenti regolati dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato a un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto.

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



Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

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

TITOLO XIII MALATTIE E INFORTUNI

Art. 76 - Malattia

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia, salvo i casi di giustificato impedimento.

Art. 77 - Verifiche sanitarie

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. In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

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 per tre giorni consecutivi, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto e il lavoratore sarà considerato dimissionario, con la trattenuta suo carico dell' indennità di mancato preavviso.

Art. 78 - Cambio indirizzo

Il lavoratore deve comunicare tempestivamente eventuali cambiamenti di indirizzo durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, il datore di lavoro presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Art. 79 - Prescrizioni mediche

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

Art. 80 - Certificato di guarigione

Il lavoratore che presti servizio in imprese addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30.4.62 n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Art. 81 - Presenza presso domicilio

Il lavoratore deve essere presente nel proprio domicilio, almeno dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite

di controllo da parte degli organi ispettivi.

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 comma 2) del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di forza maggiore, e solamente ed esclusivamente nei 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, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'impresa da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2) del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, DL12.9.83 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11.11.83 n. 638, comma 14), nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. 82 - Periodo di comporta

Le parti hanno stabilito un periodo di comporta, cioè di conservazione del posto di lavoro, tenendo conto della gravità dell'evento morboso impeditivo della prestazione lavorativa.

Conseguentemente è stato previsto il periodo di comporta annuale per sommatoria di giorni 120 di calendario nell'arco di un anno solare per eventi morbosi di genere (a titolo esemplificativo: stati influenzali o infettivi).

Il periodo di comporta è stabilito in giorni 180 di calendario nell'arco di un anno solare per sommatoria in dipendenza di eventi morbosi di notevole gravità (a titolo esemplificativo: AIDS, patologie tumorali, tossicodipendenza da droghe e alcole altri eventi morbosi cronici e/o invalidanti).

Art. 83 - Conservazione del posto

Il lavoratore dipendente non in prova, in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

Il lavoratore dipendente non in prova, in caso di malattia professionale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

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

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

Art. 84 - Denuncia della malattia

Il certificato di malattia cartaceo è sostituito dal certificato elettronico.

Il medico curante acquisisce ed invia all'INPS le informazioni relative alla certificazione di malattia telematicamente attraverso un apposito sistema (SAC/SAR). Dopo l'invio all'INPS il sistema informativo restituisce il numero di protocollo al medico il quale lo comunica al lavoratore e rilascia, su sua richiesta, una copia cartacea del certificato e dell'attestato di malattia (quest'ultimo è la parte per il datore di lavoro priva della diagnosi).

Tale numero di protocollo deve essere tempestivamente comunicato da parte del lavoratore al proprio

datore di lavoro qualora questi ne faccia richiesta.

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di comunicare senza ritardo all'azienda l'assenza dovuta all'evento di malattia.

Nei casi in cui non sia stato possibile procedere all'invio telematico della certificazione suddetta ed il medico curante abbia rilasciato in modalità cartacea il certificato e l'attestato al lavoratore, quest'ultimo, entro due giorni dal rilascio, dovrà recapitare o trasmettere a mezzo raccomandata A/R (è ammessa anche la trasmissione a mezzo posta ordinaria o raccomandata senza AR - circ. 14/1981 punto 9.1 nota 23), il certificato medico all'INPS e l'attestato di malattia al proprio datore di lavoro.

Art. 85 - Trattamento economico

Il trattamento economico deve intendersi identico per tutti i comparti regolamentati dal presente ccnl. Durante il periodo di malattia certificata, il lavoratore dipendente (escluso apprendista descritto nell'articolo successivo) avrà diritto al seguente trattamento economico:

- 1) per i primi tre giorni di (carenza) malattia viene erogata un'indennità pari al 40 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per un massimo di quattro eventi morbosi nell'anno solare;
- 2) dal quarto giorno in poi verrà riconosciuto al lavoratore il 100% della retribuzione mensile ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS;
- 3) dal 181 giorno al 220 giorno di malattia, è stabilita una retribuzione a carico dell'impresa pari al 30% della retribuzione mensile.

I suddetti trattamenti economici a carico dell'impresa sono riconosciute unicamente per eventi morbosi debitamente certificati e riconosciuti e indennizzati come tali dall'INPS.

Art. 86 - Trattamento economico apprendista

Al personale apprendista è riconosciuto lo stesso trattamento economico e gli stessi periodi di comparto, e cioè di conservazione del posto di lavoro, identici a quelli previsti per il personale dipendente.

Art. 87 - Infortunio

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge.

Il lavoratore infortunato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro su qualsiasi infortunio, anche per gli infortuni di lieve entità.

Quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato invio e dal ritardo stesso.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

Art. 88 - Trattamento economico infortunio

Il trattamento economico deve intendersi identico per tutti i comparti regolamentati dal presente CCNL.

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

carezza). Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

Oneri a carico Azienda e Inail

Invalidità temporanea	Percentuale a carico		Periodo
	Datore lavoro	Inail	
Indennità giornaliera	100%		Giorno infortunio
periodo carenza	60%		Tre giorni successivi
Indennità inabilità	40%		Dal 4° giorno al 90°
Indennità inabilità	25%		Dal 91° in poi

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL per un qualsiasi motivo non corrisponde l'indennità prevista per legge. Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Nel caso di lavoratore infortunato non assicurato contro gli infortuni sul lavoro, spettano gli stessi diritti visti in caso di malattia.

Art. 89 - Trattamento economico infortunio dell'apprendista

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere agli apprendisti tenuti 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). Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

Art. 90 - Anticipazione indennità INAIL

Durante il periodo d'infortunio sul lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, alle normali scadenze dei periodi di paga, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta chiedendone, nel contesto il rimborso all'Istituto assicuratore.

Il datore di lavoro non può rifiutarsi di fare anticipazioni sull'indennità per inabilità temporanea quando ne sia richiesto dall'Istituto assicuratore. Il datore di lavoro deve, a richiesta dell'Istituto assicuratore, pagare all'infortunato, se questi si trova nel luogo dove risiede il datore di lavoro, l'indennità giornaliera per inabilità temporanea spettante a termine di legge, secondo le istruzioni date dallo stesso Istituto assicuratore.

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.

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.

TITOLO XIV PUBBLICI ESERCIZI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 91 – Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto dei Pubblici Esercizi è la seguente.

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- capo area di catena di esercizi;
- direttore
- gerente;
- capo servizi amministrativi catering.

QUADRO B

Profili:

- 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

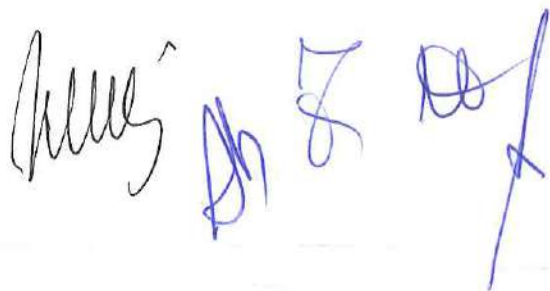
Profili:

- 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

Profili:

- 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 maître o capo servizio sala;
- ispettore mensa;
- responsabile impianti tecnici;



- capo cuoco p.e. e ristorazione collettiva;
- capo contabile;
- operatore o procuratore doganale catering;
- capo ufficio catering;
- supervisore catering;
- primo barman p.e.;
- capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco - bar;
- capo banconiere di pasticceria, intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovrintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori;
- magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni;
- cassiere centrale catering;
- capo c.e.d.;
- analista - programmatore c.e.d.;
- assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

- 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;
- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine ad un capo-servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);
- dietologo;
- sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri;

- programmatore c.e.d.;
- responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Profili:

- segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;
- cuoco capo partita;
- cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina;
- gastronomo;
- cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;
- barman;
- chef de rang di ristorante;
- cameriere di ristorante;
- secondo 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 macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;
- operatore c.e.d. - consollista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- tablottista e marchiere;
- cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
- cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
- telescriventista;
- magazziniere comune;
- centralinista;
- cellista surgelati o precotti;
- terzo pasticcere;
- dattilografo;
- altri impiegati d'ordine;
- dispensiere;
- cantiniere;
- banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
- banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;
- sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, 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 simili, 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

Profili:

- 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

Profili:

- 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 mescita 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

Profili:

- 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.

CAPO II - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Art. 92 - Figure Professionali

Vengono individuate le figure professionali che potranno essere oggetto di prestazioni occasionali gestite con le caratteristiche dell'autonomia operativa e esclusione della dipendenza funzionale e gerarchica.

1. attività di alto contenuto tecnologico:
 - capo servizio catering;
2. attività di controllo e coordinamento:
 - esperto di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio
3. attività specializzate:
 - addetto con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione, alle attività di barista provvedendo anche alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature.
4. attività amministrative:
 - magazziniere, intendendosi per tale colui che abbia la conoscenza delle attività tecnico-amministrativa;
5. attività d'ordine:
 - personale di fatica e/o pulizia.

In relazione all'oggetto del contratto, il Collaboratore è tenuto a gestire la propria attività entro il termine prestabilito, determinando autonomamente il ritmo di lavoro.

Il Collaboratore incaricato di svolgere le mansioni indicate nel contratto individuale dal Committente è considerato autonomo esclusivamente nel caso in cui possa unilateralmente e discrezionalmente determinare la collocazione temporale della propria prestazione, ferma restando la possibilità per il Committente di individuare determinate fasce orarie di utilizzo delle attrezzature/strumenti aziendali. Il Collaboratore, compatibilmente con gli impegni assunti e per le attività che non siano in concorrenza o contrasto con quelle oggetto del contratto, può prestare anche in favore di terzi la propria attività sia autonoma sia subordinata.

Il Collaboratore può decidere, anche nel rispetto di forme concordate di coordinamento, anche temporale, della prestazione: se eseguire la prestazione ed in quali giorni lavorare; a che ora iniziare ed a che ora terminare la prestazione giornaliera.

Resta ferma la possibilità per le parti del contratto individuale di stabilire nel reciproco interesse:

- La preventiva individuazione - su base settimanale o mensile - da parte del Collaboratore di uno o più giorni e della relativa fascia oraria in cui intenda rendere la prestazione;
- L'avviso (senza che vi sia alcun obbligo di giustificazione/autorizzazione) del Collaboratore al Committente di eventuale non presenza nel giorno e nella fascia oraria identificati in modo tale da consentire al Committente di organizzarsi;
- Le preventive indicazioni da parte del Committente sulle modalità di gestione degli spazi etc.

Il Committente può indicare nel contratto la sede nella quale il Collaboratore dovrà svolgere – nel rispetto delle norme di sicurezza ivi adottate – la propria prestazione.

L'utilizzo degli strumenti di proprietà del Committente dovrà essere strettamente connesso con l'attività lavorativa; è fatto divieto al Collaboratore di un uso diverso da quello per cui sono stati messi a disposizione.

Il Committente all'inizio del rapporto di collaborazione (e, se necessario, anche durante lo stesso) potrà fornire indicazioni ed istruzioni di massima al Collaboratore sull'attività da svolgere e su come effettuare la prestazione.

Nell'eventualità in cui siano stati adottati specifici regolamenti (procedurali, di sicurezza, etc.) gli stessi saranno consegnati al Collaboratore al momento della sottoscrizione del contratto perché agisca coerentemente con essi. In nessun modo essi possono alterare, annullare o sminuire i principi e le disposizioni contenuti nel presente contratto collettivo.

E' in ogni caso escluso sia l'esercizio del potere disciplinare sia l'esercizio del potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Art.93 - Compensi- Obbligo Di Riservatezza- Estinzione Del Rapporto

COMPENSI

Le Parti stabiliscono che i compensi minimi sono individuati sulla base dei minimi tabellari del presente CCNL, prendendo a riferimento il livello 1° esperto di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar- snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio, il livello 5° per l'addetto con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione, alle attività di barista provvedendo anche alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature ed il livello 7° per personale di fatica e/o pulizia o mansioni similari

Le Parti fissano i compensi minimi in valori di paga oraria lorda, ma riconoscono altresì la possibilità di optare per il pagamento su quota giornaliera o mensile di seguito riportati:

TABELLA A	Paga oraria lorda Al 14/01/2022	Paga oraria lorda Dal 15/01/2022	Paga oraria lorda Dal 15/01/2023	Paga oraria lorda Dal 15/01/2024
1° livello	9,65	9,78	9,90	10,01
5° livello	8,12	8,24	8,33	8,43
7° livello	7,12	7,21	7,29	7,38

TABELLA B	Paga giorn. lorda Al 14/01/2022	Paga giorn. lorda dal 15/01/2022	Paga giorn. lorda Dal 15/01/2023	Paga giorn. lorda Dal 15/01/2024
1° livello	48,34	48,93	49,51	50,08
4° livello	40,72	41,20	41,69	42,17
5° livello	35,63	36,05	36,48	36,90

TABELLA C	Paga mensile lorda Al 14/01/2022	Paga mensile lorda Dal 15/01/2022	Paga mensile lorda Dal 15/01/2023	Paga mensile lorda Dal 15/01/2023
1° livello	1.112,27	1.125,50	1.138,73	1.151,96
4° livello	936,65	947,79	958,93	970,07
5° livello	819,56	829,31	839,06	848,81

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 23 (ventitre).

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

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per 115 (centoquindici).

La quota giornaliera deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere, eventuali ore eccedenti dovranno essere retribuite in più in base alla paga oraria lorda.

La quota mensile deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere e n. 23 (ventitré) giornate mensili, eventuali ore o giorni eccedenti dovranno essere retribuiti in più in base alla paga oraria o giornaliera. Non matureranno quindi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro.

Al fine di incentivare i Collaboratori ad una maggiore produttività, il Committente può – del tutto discrezionalmente – stabilire mensilmente un extra bonus, legato al raggiungimento degli obiettivi.

OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Per tutta la durata del contratto di collaborazione, il Collaboratore sarà tenuto al più scrupoloso riserbo e segreto professionale su qualsiasi dato e/o informazione di cui verrà a conoscenza e, in particolare, nei riguardi di società concorrenti.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Il Committente può recedere dal contratto di collaborazione prima della scadenza del termine dedotto nel contratto individuale nei seguenti casi:

- Per giusta causa e senza preavviso. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono giusta causa di recesso: gravi inadempienze contrattuali; commissione di reati per comportamenti inerenti la prestazione di lavoro o anche per condotte diverse dalle precedenti ma che in ogni caso vengano ritenute dal Committente tali da incidere sul vincolo; danneggiamento o furto di beni; uso improprio o personale di beni aziendali.

Il Collaboratore può cessare il contratto dando un preavviso di n. 10 (dieci) giorni.

Può altresì recedere per giusta causa in caso di ritardo nella corresponsione del compenso o in caso di mancato rispetto da parte del Committente di quanto previsto dal contratto individuale, dal presente CCNL o dalla legge.

Viene previsto che la gravidanza, la malattia e l'infortunio rappresentano legittime cause di sospensione della collaborazione in essere, con esclusione dell'estinzione del rapporto contrattuale, il quale rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo. Il committente potrà recedere esclusivamente qualora la sospensione si protragga per oltre un sesto della durata complessiva del rapporto (per contratti di durata determinata), oppure se la sospensione sia superiore a 30 giorni (per i contratti di durata non determinata).

In caso di maternità viene prevista l'automatica proroga del contratto di 180 giorni ove compatibile con la tipologia specifica del rapporto contrattuale. Durante il periodo di astensione obbligatoria, l'impresa dovrà erogare alla collaboratrice un'indennità di 100 euro lordi mensili per un massimo di 5 mesi. Viene inoltre riconosciuto il congedo obbligatorio di paternità di 2 giorni, retribuito al 100% della paga giornaliera.

Art. 94 - Periodo di Prova

Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

Art. 95 - Risoluzione anticipata del contratto a termine

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.

In caso 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 pari al compenso dovuto per il periodo di lavoro non effettuato

Art. 96 - Trattamento

Al dipendente con "contratto a tempo determinato" spettano le ferie e la tredicesima mensilità in proporzione al periodo di lavoro prestato.

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

Art. 97 - Distribuzione dell'orario di lavoro

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

Art. 98 - Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

Art. 99 - Maggiorazione per lavoro notturno

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 20 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 100 - Lavoratori notturni

Per i lavoratori notturni, le maggiorazioni previste sono applicate per le ore svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Art. 101 - Maggiorazione per lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggiunta ad ore maggiorata del 25 per cento se diurno o 50 per cento se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

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

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Art. 102 - Maggiorazione per festività

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

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

Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione ragguagliata ad ore di lavoro.

Art. 103 - Ferie

Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 112.

CAPO V - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Art. 104 - Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale.

Art. 105 - Percentuale di servizio

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.

Art. 106 - Percentuale di servizio ristoranti e similari

Per le imprese ristoratrici e similari, 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.

Art. 107 - Percentuale di servizio bar caffè e similari

Per le imprese bar, caffetteria e similari, 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.

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

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

Art. 108 – Percentuale di servizio banchetti e servizi affini

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.

È consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei Contratti integrativi territoriali.

Art. 109 – Sistemi di calcolo percentuale

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.

In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

% sul netto nel sistema addizionale	% sul lordo nel sistema globale
10% corrisponde	al 9,10%
11% corrisponde	al 9,99%
12% corrisponde	al 10,72%
13% corrisponde	al 11,51%
14% corrisponde	al 12,29%
15% corrisponde	al 13,05%
16% corrisponde	al 13,80%
17% corrisponde	al 14,53%
18% corrisponde	al 15,27%
19% corrisponde	al 15,97%
20% corrisponde	al 16,67%
21% corrisponde	al 17,36%
22% corrisponde	al 18,03%

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.

Art. 110 - Disposizioni varie

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

La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolubili.

Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso.

È abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Art. 111 - Percentuale per familiari datori di lavoro

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.

Art. 112 - Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti e dei lavoratori extra e di surroga

Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.

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 né più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

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.

Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maître o capo cameriere.

In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

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.

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.

In mancanza della disciplina di cui al comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore applicando il parametro orario di 108 (centootto), è fissato nella seguente misura:

Livelli	Dal 15/01/2022	Dal 15/01/2023	Dal 15/01/2024
4	14,71	15,06	15,23
5	13,70	14,03	14,20
6s	13,18	13,49	13,65

6	12,99	13,30	13,45
7	12,17	12,46	12,61

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima, nonché di trattamento di fine rapporto.

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

Art. 113 - Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante

Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.

Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale, 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.

L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.

Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Art. 114 - Mensilità supplementari

Al personale retribuito con la percentuale di servizio verrà corrisposta la tredicesima mensilità nell'intera misura.

Art. 115 - Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti

La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente Contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso verrà calcolata ai sensi della legge di riferimento n. 297 del 1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge.

Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

CAPO VI - MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 116 - Malattia

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

- per i primi (3) tre giorni di (carenza) malattia ad un'indennità pari al 40 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per un massimo di quattro eventi morbosi nell'anno solare
- all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. 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.

Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 112.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui al punto a) del comma precedente non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relativi ai periodi di malattia.

Art. 117 - Infortunio

In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà la retribuzione secondo le seguenti modalità ed in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Oneri a carico del Datore di Lavoro e dell'INAIL:

periodo	Percentuali a carico:		
	Datore di Lavoro	Inail	
Indennità giornaliera	100%		Giorno infortunio
periodo carenza	60%	40%	3 giorni successivi
Indennità inabilità temporanea	40%	60%	Dal 4° al 90° giorno
Indennità inabilità temporanea	25%	75%	Dal 91° giorno in poi

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.

CAPO VII - PULIZIA DEI LOCALI

Art. 118 - Pulizia dei locali e del posto di lavoro

Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

CAPO VIII - NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Art. 119 - Locali notturni

Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

Art. 120 – Percentuale di servizio

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.

Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno.

Nei Contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

È 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.

Art. 121 – Ulteriori disposizioni

Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri. Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

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 da fissare con Accordi Integrativi provinciali.

CAPO IX - NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Art. 122 – Ristoranti e buffets di stazione

Il presente Contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve le norme contenute nei capitoli 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'articolo 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 195.

Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli Accordi Integrativi provinciali.

Art. 123 – Anzianità di servizio e trattamenti di fine rapporto

In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22 giugno 1971, che al comma b) dell'articolo 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.

CAPO X - NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA (mense aziendali)

Art. 124 – Disposizioni per la ristorazione collettiva

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 aprile 1979, modificato dagli accordi del 13 ottobre 1982, 17 giugno 1986 e del 3 maggio 1990, trovano inserimento nel presente capo.

Art. 125 - Cambi di gestione - finalità

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:

1. Cambi di gestione - procedure

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 all'applicazione del presente Accordo.

La Gestione subentrante - anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento - darà a sua volta formale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

2. Cambi di gestione - incontri di verifica

Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione del presente Accordo.

Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.

L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'invio del servizio presso la nuova unità produttiva.

3. Cambi di gestione - assunzioni

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 concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti di altri lavoratori. I lavoratori assunti con tipologie contrattuali diverse completeranno il proprio iter lavorativo fino alla naturale scadenza del contratto preesistente attraverso nuovi contratti aventi la stessa natura contrattuale.

4. Cambi di gestione - riorganizzazione

Gli incontri di cui al presente articolo dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative:

- a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;
- b) mutamenti nelle tecnologie produttive;
- c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitolati d'appalto;

d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo della occupazione nell'azienda appaltante.

In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'impresa 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.

5. Cambi di gestione - possibilità di reimpiego

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.

6. Cambi di gestione - condizioni

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 rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova.

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.

7. Cambi di gestione - garanzie retributive

Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate 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. Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali stipulate anteriormente al 9 aprile 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 l'anzianità di servizio, fermo restando il principio della novazione del rapporto, la Gestione subentrante dovrà considerare l'anzianità di fatto maturata dal lavoratore a tutta la data del subentro.

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.

8. Cambi di gestione - clausola di salvaguardia

Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva che rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti.



Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto. Tali accordi non saranno comunque più negoziabili alla loro scadenza, per le materie in questione.

Art. 126 – Trattamenti salariali integrativi

Per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi saranno definiti con accordi aziendali.

Art. 127 – Gestione dei permessi retribuiti

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 comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, il godimento dei permessi sarà sostituito da un corrispettivo economico pari alla retribuzione delle ore spettanti da erogare unitamente alla retribuzione del mese di giugno o dicembre o alternativamente in ratei mensili.

La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle RSU/RSA o al delegato aziendale, ove esistenti.

Art. 128 – Sciopero nelle mense ospedaliere

Le parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono che nelle aziende di ristorazione collettiva operanti negli ospedali il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.

In particolare, sarà garantita l'erogazione del servizio di ristorazione destinato ai degenti le cui condizioni di salute - a giudizio della direzione sanitaria - possano risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.

Al fine di consentire la predisposizione di servizi sostitutivi, di favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di avvalersi di servizi alternativi, la proclamazione degli scioperi dovrà avvenire con un preavviso minimo di dieci giorni.

Le controversie concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili, saranno esaminate e possibilmente risolte in sede di commissione.

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.

CAPO XI – REFEZIONE

Art. 129 - Refezione

Tutti gli esercizi che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio.

La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

CAPO XII - ACCORDI SETTORIALI

Art. 130 – Accordi settoriali

Le Organizzazioni nazionali firmatarie potranno procedere alla stipula di accordi settoriali integrativi



per quelle imprese 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.

TITOLO XV

STRUTTURE ALBERGHIERE

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.131 - Classificazione del personale

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

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- Direttore

QUADRO B

Profili:

- 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 standards 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

Profili:

- 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);
- responsabile della comunicazione istituzionale intendendosi per tale colui che - in seno a consorzi, raggruppamenti, reti, associazioni di imprese e organismi simili - coordina e gestisce le attività di promozione dell'immagine e della comunicazione anche istituzionale;
- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- capo ricevimento;
- primo portiere;
- primo maître 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;
- 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);
- 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;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

- impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- controllo amministrativo;
- corrispondente in lingue estere;
- segretario ricevimento cassa o amministrazione;
- portiere unico;
- segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- coordinatore ricevimento villaggi turistici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità

del coordinamento tecnico-funzionale del servizio di ricevimento;

- prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;
- dietologo diplomato;
- infermiere diplomato professionale;
- fisiochinesiterapista 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);
- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître 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;
- impiegato addetto alla comunicazione istituzionale senza capo;
- 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.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Profili:

- 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, barwoman;
- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- capo garage;
- capo giardiniere;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- addetto fangoterapia;
- massoterapista;
- infermiere;
- estetista;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- istruttore di ginnastica correttiva;
- operatore c.e.d., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;
- conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- 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 similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;
- addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- addetto alle inalazioni;
- assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

- 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

Profili:

- 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

Profili:

- 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.

CAPO II - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Art. 132 - Figure Professionali

Vengono individuate le figure professionali che potranno essere oggetto di prestazioni occasionali gestite con le caratteristiche dell'autonomia operativa e esclusione della dipendenza funzionale e gerarchica

- 1 attività di alto contenuto tecnologico
 - capo settore amministrativo;
- 2 attività di controllo e coordinamento
 - Portiere - centranilista

3 attività specializzate

- addetto con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione, alle attività di barista provvedendo anche alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature.

4 attività amministrative

- magazziniere
- esperto di contabilità aziendale

5 attività d'ordine

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
- cameriere ai piani.

In relazione all'oggetto del contratto, il Collaboratore è tenuto a gestire la propria attività entro il termine prestabilito, determinando autonomamente il ritmo di lavoro.

Il Collaboratore incaricato di svolgere le mansioni indicate nel contratto individuale dal Committente è considerato autonomo esclusivamente nel caso in cui possa unilateralmente e discrezionalmente determinare la collocazione temporale della propria prestazione, ferma restando la possibilità per il Committente di individuare determinate fasce orarie di utilizzo delle attrezzature/strumenti aziendali. Il Collaboratore, compatibilmente con gli impegni assunti e per le attività che non siano in concorrenza o contrasto con quelle oggetto del contratto, può prestare anche in favore di terzi la propria attività sia autonoma sia subordinata.

Il Collaboratore può decidere, anche nel rispetto di forme concordate di coordinamento, anche temporale, della prestazione: se eseguire la prestazione ed in quali giorni lavorare; a che ora iniziare ed a che ora terminare la prestazione giornaliera.

Resta ferma la possibilità per le parti del contratto individuale di stabilire nel reciproco interesse:

- La preventiva individuazione – su base settimanale o mensile – da parte del Collaboratore di uno o più giorni e della relativa fascia oraria in cui intenda rendere la prestazione;
- L'avviso (senza che vi sia alcun obbligo di giustificazione/autorizzazione) del Collaboratore al Committente di eventuale non presenza nel giorno e nella fascia oraria identificati in modo tale da consentire al Committente di organizzarsi;
- Le preventive indicazioni da parte del Committente sulle modalità di gestione degli spazi etc.

Il Committente può indicare nel contratto la sede nella quale il Collaboratore dovrà svolgere – nel rispetto delle norme di sicurezza ivi adottate – la propria prestazione.

L'utilizzo degli strumenti di proprietà del Committente dovrà essere strettamente connesso con l'attività lavorativa; è fatto divieto al Collaboratore di un uso diverso da quello per cui sono stati messi a disposizione.

Il Committente all'inizio del rapporto di collaborazione (e, se necessario, anche durante lo stesso) potrà fornire indicazioni ed istruzioni di massima al Collaboratore sull'attività da svolgere e su come effettuare la prestazione.

Nell'eventualità in cui siano stati adottati specifici regolamenti (procedurali, di sicurezza, etc.) gli stessi saranno consegnati al Collaboratore al momento della sottoscrizione del contratto perché agisca coerentemente con essi. In nessun modo essi possono alterare, annullare o sminuire i principi e le disposizioni contenuti nel presente contratto collettivo.

È in ogni caso escluso sia l'esercizio del potere disciplinare sia l'esercizio del potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Art. 133 – Compensi - Obbligo di riservatezza- Estinzione del rapporto

COMPENSI

Le Parti stabiliscono che i compensi minimi sono individuati sulla base dei minimi tabellari del presente CCNL, prendendo a riferimento il livello 1° per il capo settore amministrativo, il livello 5° per l'addetto con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione, alle attività di barista provvedendo anche alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature ed il livello 7° per personale di fatica e/o pulizia e cameriere ai piani-

Le Parti fissano i compensi minimi in valori di paga oraria lorda, ma riconoscono altresì la possibilità di optare per il pagamento su quota giornaliera o mensile di seguito riportati:

TABELLA A	Paga oraria lorda Al 14/01/2022	Paga oraria lorda Dal 15/01/2022	Paga oraria lorda Dal 15/01/2023	Paga oraria lorda Dal 15/01/2024
1° livello	9,65	9,78	9,90	10,01
5° livello	8,12	8,24	8,33	8,43
7° livello	7,12	7,21	7,29	7,38

TABELLA B	Paga giorn. lorda Al 14/01/2022	Paga giorn. lorda dal 15/01/2022	Paga giorn. lorda Dal 15/01/2023	Paga giorn. lorda Dal 15/01/2024
1° livello	48,34	48,93	49,51	50,08
4° livello	40,72	41,20	41,69	42,17
5° livello	35,63	36,05	36,48	36,90

TABELLA C	Paga mensile lorda Al 14/01/2022	Paga mensile lorda Dal 15/01/2022	Paga mensile lorda Dal 15/01/2023	Paga mensile lorda Dal 15/01/2023
1° livello	1.112,27	1.125,50	1.138,73	1.151,96
4° livello	936,65	947,79	958,93	970,07
5° livello	819,56	829,31	839,06	848,81

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 23 (ventitre).

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

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per 115 (centoquindici).

La quota giornaliera deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere, eventuali ore eccedenti dovranno essere retribuite in più in base alla paga oraria lorda.

La quota mensile deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere e n. 23 (ventitré) giornate mensili, eventuali ore o giorni eccedenti dovranno essere retribuiti in più in base alla paga oraria o giornaliera. Non matureranno quindi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro.

Al fine di incentivare i Collaboratori ad una maggiore produttività, il Committente può – del tutto discrezionalmente – stabilire mensilmente un extra bonus, legato al raggiungimento degli obiettivi.

OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Per tutta la durata del contratto di collaborazione, il Collaboratore sarà tenuto al più scrupoloso riserbo e segreto professionale su qualsiasi dato e/o informazione di cui verrà a conoscenza e, in particolare, nei riguardi di società concorrenti.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Il Committente può recedere dal contratto di collaborazione prima della scadenza del termine dedotto nel contratto individuale nei seguenti casi:

- Per giusta causa e senza preavviso. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono giusta causa di recesso: gravi inadempienze contrattuali; commissione di reati per comportamenti inerenti la prestazione di lavoro o anche per condotte diverse dalle precedenti ma che in ogni caso vengano ritenute dal Committente tali da incidere sul vincolo; danneggiamento o furto di beni; uso improprio o personale di beni aziendali.

Il Collaboratore può cessare il contratto dando un preavviso di n. 10 (dieci) giorni.

Può altresì recedere per giusta causa in caso di ritardo nella corresponsione del compenso o in caso di mancato rispetto da parte del Committente di quanto previsto dal contratto individuale, dal presente CCNL o dalla legge.

Viene previsto che la gravidanza, la malattia e l'infortunio rappresentano legittime cause di sospensione della collaborazione in essere, con esclusione dell'estinzione del rapporto contrattuale, il quale rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo. Il committente potrà recedere esclusivamente qualora la sospensione si protragga per oltre un sesto della durata complessiva del rapporto (per contratti di durata determinata), oppure se la sospensione sia superiore a 30 giorni (per i contratti di durata non determinata). In caso di maternità viene prevista l'automatica proroga del contratto di 180 giorni ove compatibile con la tipologia specifica del rapporto contrattuale. Durante il periodo di astensione obbligatoria, l'impresa dovrà erogare alla collaboratrice un'indennità di 100 euro lordi mensili per un massimo di 5 mesi.

Viene inoltre riconosciuto il congedo obbligatorio di paternità di 2 giorni, retribuito al 100% della paga giornaliera.

CAPO III - CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI

Art. 134 - La classifica degli esercizi alberghieri

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.

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

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

Pensioni: tre stelle (ex ctg. I); due stelle (ex II); una stella (ex III).

Locande: una stella.

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

CAPO IV - STAGIAIRES

Art. 135 - Disciplina applicabile agli stagiaires

Per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle Scuole alberghiere, accolti nelle strutture 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.

CAPO V - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

A - la definizione delle "Aziende di stagione"

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

B - la proroga del contratto

L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, 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.

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

C - disciplina applicabile

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 21 e seguenti del presente CCNL, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

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.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguente esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

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.

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 adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

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.

Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

D - il periodo di prova e la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro

Il periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

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.

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

E - la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima 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.

F - il congedo matrimoniale

Il congedo matrimoniale non si applica alle aziende a carattere stagionale.

G - il congedo per motivi familiari

Agli effetti della conservazione del posto per disgrazie familiari, si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a sei giorni.

H - le quote di maggiorazione della retribuzione

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 che tale durata riversa sui lavoratori.

I - la determinazione delle percentuali di maggiorazione della retribuzione

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.

L - le quote di maggiorazione della retribuzione per i dipendenti da Aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche, o balneari

Analogo trattamento di cui ai due articoli precedenti competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

M - il periodo di preavviso di licenziamento, o di dimissioni

Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di quindici giorni.

N - il trattamento economico in caso di licenziamento del lavoratore

Nelle aziende stagionali, l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.

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 contratto, meno le somme già percepite.

Uguale indennizzo 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.

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

CAPO VI - ORARIO DI LAVORO

Art. 136 - Distribuzione orario settimanale

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

Art. 137 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero

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

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.

Art. 138 - Lavoro notturno

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 12 per cento, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Al personale che, peraltro, sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 12 per cento.

Art. 139 - La distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause di lavoro notturno da parte dei contratti integrativi

I contratti integrativi possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno.

Art. 140 - Lavoratori notturni

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

Art. 141 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 15 per cento.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 40 per cento.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

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

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

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

CAPO VII - FESTIVITA'

Art. 142- Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

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

CAPO VIII – FERIE

Art. 143 - Il prolungamento del periodo di ferie

Il periodo di ferie spettanti potrà essere prolungato previ accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione all'Ente bilaterale territorialmente competente.

CAPO IX - ELEMENTI ECONOMICI

Art. 144 - Paga base aziende alberghiere minori

Per il personale degli alberghi di 2 e 1 stelle e delle pensioni e locande, le paghe base sono ridotte come da tabella del trattamento economico Titolo XI.

Art. 145 - Calcolo dei ratei

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, 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, ferie e permessi.

CAPO X – MALATTIA

Art. 146- Trattamento economico applicabile in caso di malattia e infortunio

Durante il periodo di malattia 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 giorni di malattia dal ventunesimo in poi, poste a carico dell'INPS, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS;
- 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.

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.

Per gli episodi morbosì a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Per i primi tre giorni di (carenza) malattia viene erogata un'indennità pari al 40 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per un massimo di quattro eventi morbosi nell'anno solare

CAPO XI – INFORTUNIO

Art. 147 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

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.

CAPO XII - NORME PER GLI OSTEELLI

Art. 148 - Norme per gli Ostelli

Non si applicano ai dipendenti degli ostelli le riduzioni retributive previste per le aziende minori.

CAPO XIII - NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE

Art. 149 - Norme per le residenze turistico alberghiere

Per la individuazione delle residenze turistico alberghiere si fa riferimento alla legislazione regionale.

CAPO XIV - NORME PER I CENTRI BENESSERE

Art. 150 - Norme per i centri benessere

Le Parti concordano di affidare all'Ente bilaterale 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 through water e similari in seno alle strutture alberghiere.

CAPO XV - NORME PER GLI APPRODI TURISTICI

Art. 151 - Classificazione del personale

La classificazione del personale per i porti e gli approdi turistici è la seguente.

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- Direttore del porto.

QUADRO B

Profili:

- Vice Direttore del porto.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- 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

Profili:

- 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

Profili:

- 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

Profili:

- 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

Profili:

- 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

Profili:

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

LIVELLO SESTO

Profili:

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

LIVELLO SETTIMO

Profili:

- Inserviente generico;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Art. 152 - Disposizioni di raccordo

Per quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni di cui al Titolo XV Strutture alberghiere.

TITOLO XVI COMPLESSI TURISTICI - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 153 - Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto dei complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta è la seguente.

AREA QUADRI

QUADRO B

Profili:

- Coordinatore di due o più strutture

LIVELLO PRIMO

Profili:

- direttore di campeggio o villaggio turistico
- vice direttore
- vice direttore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- 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;
- 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

Profili:

- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;

- capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore;
- magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione;
- segretario ricevimento e cassa o amministrazione;
- cuoco unico che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;
- impiegato di concetto;
- capo ufficio contabile - impiegato di concetto;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.
- Capo servizi di animazione ed intrattenimento.

LIVELLO QUARTO

Profili:

- Capo squadra elettricisti, capo squadra idraulici, capo squadra falegnami, capo squadra dipintori, capo squadra muratori, coordinatori del lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- infermiere;
- stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- commesso vendita al pubblico intendendosi per tale il lavoratore addetto al complesso delle operazioni connesse alla vendita;
- cameriere, chef de rang che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia esecutiva e conoscenze specialistiche;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- 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 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

Profili:

- commis di cucina;
- commis di ristorante;
- commis di bar;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Profili:

- 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

Profili:

- personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici;
- fattorino;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

A - la definizione delle "Aziende di stagione"

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 21 e seguenti del presente CCNL, si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

B - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, 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.

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

C - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

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.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'impresa di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

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 o giustificato motivo.

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 adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

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. Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

D - Contratti a termine: il periodo di prova

Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda in due precedenti rapporti di durata superiore a 15 giorni.

E - Contratti a termine ed aziende di stagione: la chiusura dell'esercizio o la diminuzione del personale

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.

F - Contratti a termine ed aziende di stagione: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale e medesima retribuzione.

G - Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la tredicesima in proporzione al periodo di lavoro prestato. Sono esclusi eventuali riconoscimenti di permessi maturati per Rol ed ex festività

H - Contratti a termine ed aziende di stagione: la trattenuta sulla retribuzione in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà pari a quanto dovuto per il periodo non prestato.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Art. 154 - Distribuzione orario settimanale

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

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 imprese e dei lavoratori.

Art. 155 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di

riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

Art. 156 - Lavoro notturno

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 20 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 157 - Lavoratori notturni

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

Art. 158 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggiunti ad ore maggiorata del 20 per cento se diurno o 40 per cento se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

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

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria stabilita dalle parti.

Art. 159 - Festività

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

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

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 del comma precedente. Oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato verrà riconosciuta una maggiorazione del 20 per cento.

Art. 160 - Il periodo di ferie

Il periodo di ferie potrà essere prolungato previ accordi tra le Parti con l'obbligo di comunicazioni all'Ente bilaterale territorialmente competente.

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

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

CAPO IV - FESTIVITA'

Art. 161 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

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

CAPO V - ELEMENTI ECONOMICI

Art. 162 - Paga base aziende minori

Le Parti concordano un aumento contrattuale, secondo i dati IPCA nel triennio Gennaio 2022 – Gennaio 2024.

Per i campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, le paghe base sono ridotte ed indicate nella tabella qui riportata.

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:

Livelli	Retribuzione al 14/01/2022	Retribuzione dal 15/01/2022	Retribuzione dal 15/01/2023	Retribuzione dal 15/01/2024	Aumento totale triennale in €
A	2.236,75	2.263,52	2.290,29	2.317,06	80,31
B	1.977,02	2.001,81	2.026,60	2.051,39	74,37
1	1.841,18	1.864,27	1.887,36	1.910,45	69,27
2	1.683,48	1.704,59	1.725,70	1.746,81	63,33
3	1.588,41	1.607,62	1.626,83	1.646,04	57,63
4	1.499,50	1.518,40	1.537,30	1.556,20	56,70
5	1.406,36	1.424,12	1.441,88	1.459,64	53,28
6s	1.352,62	1.369,56	1.386,50	1.403,44	50,82
6	1.333,36	1.350,06	1.366,76	1.383,46	50,10
7	1.249,58	1.265,23	1.280,88	1.296,53	46,95

CAPO VI - MALATTIA

Art. 163 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia e infortunio

Durante il periodo di malattia previsto 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, poste a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a congruaglio con i contributi dovuti all'Inps;
- 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.

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.

Per gli episodi morbosì a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

L'integrazione non è dovuta se l'Inps non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'Inps in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Per i primi tre giorni di (carenza) malattia ad un'indennità pari al 40 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per un massimo di quattro eventi morbosì nell'anno solare

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

CAPO VII - INFORTUNIO

Art. 164 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

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.

CAPO VIII - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Art. 165 - Normativa di riferimento

Con l'art. 2, comma 2 del D.lgs. n. 81/2015, il legislatore ha inteso subordinare la possibilità di sottoscrivere contratti di collaborazione coordinata e continuativa in deroga al comma, 1 dell'art. 2, per i quali, dunque, trova applicazione la disciplina del lavoro autonomo, al requisito che tali contratti siano stipulati nell'ambito ed in esecuzione di accordi collettivi nazionali, sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano una disciplina specifica riguardo al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Le Parti sociali che sottoscrivono il presente accordo collettivo nazionale, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle imprese del comparto Complessi Turistico-Ricettivi dell'Aria Aperta, che aderiscono al presente CCNL, prevedono una regolamentazione specifica per i lavoratori che nella modalità della collaborazione coordinata e continuativa, svolgono attività di alto contenuto tecnologico, attività di controllo e coordinamento, attività specializzate, attività amministrative ed attività d'ordine.

Art. 166 - Profili professionali - Autonomia del Collaboratore- Luogo e Coordinamento della prestazione

Si individuano le seguenti figure professionali:

- Direttore di campeggio o villaggio turistico
- Animatore
- Portiere/Centralinista
- Addetto ai campi sportivi ed ai giochi.

In relazione all'oggetto del contratto, il Collaboratore è tenuto a gestire la propria attività entro il termine prestabilito, determinando autonomamente il ritmo di lavoro.

Il Collaboratore incaricato di svolgere le mansioni indicate nel contratto individuale dal Committente è considerato autonomo esclusivamente nel caso in cui possa unilateralmente e discrezionalmente determinare la collocazione temporale della propria prestazione, ferma restando la possibilità per il Committente di individuare determinate fasce orarie di utilizzo delle attrezzature/strumenti aziendali. Il Collaboratore, compatibilmente con gli impegni assunti e per le attività che non siano in concorrenza o contrasto con quelle oggetto del contratto, può prestare anche in favore di terzi la propria attività sia autonoma sia subordinata.

Il Collaboratore può decidere, anche nel rispetto di forme concordate di coordinamento, anche temporale, della prestazione: se eseguire la prestazione ed in quali giorni lavorare; a che ora iniziare ed a che ora terminare la prestazione giornaliera.

Resta ferma la possibilità per le parti del contratto individuale di stabilire nel reciproco interesse:

- La preventiva individuazione - su base settimanale o mensile - da parte del Collaboratore di uno o più giorni e della relativa fascia oraria in cui intenda rendere la prestazione;
- L'avviso (senza che vi sia alcun obbligo di giustificazione/autorizzazione) del Collaboratore al Committente di eventuale non presenza nel giorno e nella fascia oraria identificati in modo tale da consentire al Committente di organizzarsi;
- Le preventive indicazioni da parte del Committente sulle modalità di gestione degli spazi etc.

Il Committente può indicare nel contratto la sede nella quale il Collaboratore dovrà svolgere - nel rispetto delle norme di sicurezza ivi adottate - la propria prestazione.

L'utilizzo degli strumenti di proprietà del Committente dovrà essere strettamente connesso con l'attività lavorativa; è fatto divieto al Collaboratore di un uso diverso da quello per cui sono stati messi a disposizione.

Il Committente all'inizio del rapporto di collaborazione (e, se necessario, anche durante lo stesso) potrà fornire indicazioni ed istruzioni di massima al Collaboratore sull'attività da svolgere e su come effettuare la prestazione.

Nell'eventualità in cui siano stati adottati specifici regolamenti (procedurali, di sicurezza, etc.) gli stessi saranno consegnati al Collaboratore al momento della sottoscrizione del contratto perché agisca coerentemente con essi. In nessun modo essi possono alterare, annullare o sminuire i principi e le disposizioni contenuti nel presente contratto collettivo.

È in ogni caso escluso sia l'esercizio del potere disciplinare sia l'esercizio del potere di variare unilateralmente

le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Art. 167 - COMPENSI- OBBLIGO DI RISERVATEZZA- ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Le Parti concordano un aumento contrattuale, secondo i dati IPCA, pari all'3.6% nel triennio Gennaio 2022 - Dicembre 2024.

A - COMPENSI

Le Parti stabiliscono che i compensi minimi sono individuati sulla base dei minimi tabellari del presente CCNL, prendendo a riferimento il livello 1° per il Direttore di campeggio o villaggio turistico, il livello 4° per l'Animatore ed il livello 5° per l'Addetto ai campi sportivi ed ai giochi e per il Portiere/ Centralinista o mansioni simili.

Le Parti fissano i compensi minimi in valori di paga oraria lorda, ma riconoscono altresì la possibilità di optare per il pagamento su quota giornaliera o mensile di seguito riportati:

TABELLA A	Paga oraria lorda Al 14/01/2022	Paga oraria lorda Dal 15/01/2022	Paga oraria lorda Dal 15/01/2023	Paga oraria lorda Dal 15/01/2024
1° livello	9,65	9,78	9,90	10,01
5° livello	8,12	8,24	8,33	8,43
7° livello	7,12	7,21	7,29	7,38

TABELLA B	Paga giorn. lorda Al 14/01/2022	Paga giorn. lorda dal 15/01/2022	Paga giorn. lorda Dal 15/01/2023	Paga giorn. lorda Dal 15/01/2024
1° livello	48,34	48,93	49,51	50,08
4° livello	40,72	41,20	41,69	42,17
5° livello	35,63	36,05	36,48	36,90

TABELLA C	Paga mensile lorda Al 14/01/2022	Paga mensile lorda Dal 15/01/2022	Paga mensile lorda Dal 15/01/2023	Paga mensile lorda Dal 15/01/2023
1° livello	1.112,27	1.125,50	1.138,73	1.151,96
4° livello	936,65	947,79	958,93	970,07
5° livello	819,56	829,31	839,06	848,81

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 23 (ventitre).

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

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per 115 (centoquindici).

La quota giornaliera deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere, eventuali ore eccedenti dovranno essere retribuite in più in base alla paga oraria lorda.

La quota mensile deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere e n. 23 (ventitré) giornate mensili, eventuali ore o giorni eccedenti dovranno essere retribuiti in più in base alla paga oraria o giornaliera.

Non matureranno quindi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro.

Al fine di incentivare i Collaboratori ad una maggiore produttività, il Committente può - del tutto discrezionalmente - stabilire mensilmente un extra bonus, legato al raggiungimento degli obiettivi.

B - OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Per tutta la durata del contratto di collaborazione, il Collaboratore sarà tenuto al più scrupoloso riserbo e segreto professionale su qualsiasi dato e/o informazione di cui verrà a conoscenza e, in particolare, nei riguardi di società concorrenti.

C - ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Il Committente può recedere dal contratto di collaborazione prima della scadenza del termine dedotto nel contratto individuale nei seguenti casi:

- Per giusta causa e senza preavviso. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono giusta causa di recesso: gravi inadempienze contrattuali; commissione di reati per comportamenti inerenti

la prestazione di lavoro o anche per condotte diverse dalle precedenti ma che in ogni caso vengano ritenute dal Committente tali da incidere sul vincolo; danneggiamento o furto di beni; uso improprio o personale di beni aziendali.

Il Collaboratore può cessare il contratto dando un preavviso di n. 10 (dieci) giorni.

Può altresì recedere per giusta causa in caso di ritardo nella corresponsione del compenso o in caso di mancato rispetto da parte del Committente di quanto previsto dal contratto individuale, dal presente CCNL o dalla legge.

Viene previsto che la gravidanza, la malattia e l'infortunio rappresentano legittime cause di sospensione della collaborazione in essere, con esclusione dell'estinzione del rapporto contrattuale, il quale rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo. Il potrà recedere esclusivamente qualora la sospensione si protragga per oltre un sesto della durata complessiva del rapporto (per contratti di durata determinata), oppure se la sospensione sia superiore a 30 giorni (per i contratti di durata non determinata). In caso di maternità viene prevista l'automatica proroga del contratto di 180 giorni ove compatibile con la tipologia specifica del rapporto contrattuale. Durante il periodo di astensione obbligatoria, l'impresa dovrà erogare alla collaboratrice un'indennità di 100 euro lordi mensili per un massimo di 5 mesi.

Viene inoltre riconosciuto il congedo obbligatorio di paternità di 2 giorni, retribuito al 100% della paga giornaliera.

TITOLO XVII IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 168 - Classificazione del personale

La classificazione del personale del comparto delle Imprese di viaggi e turismo è la seguente:

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- 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

Profili:

- 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

Profili:

- 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

Profili:

- 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

Profili:

- 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

Profili:

- addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
- contabile d'ordine;

- stenodattilografo;
- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
- impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
- operatore c.e.d.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- 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

Profili:

- 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

Profili:

- custode;
- portiere;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Profili:

- personale di fatica ed addetto alle pulizie;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

A - la definizione delle "Aziende di stagione"

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 21 e seguenti del presente CCNL, si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

B - la proroga del contratto

L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, 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.

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

C - disciplina applicabile

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

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.

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, salvo comprovato impedimento.

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.

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 adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

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.

Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Art. 169 - L'orario di lavoro per il personale addetto a lavori discontinui, di attesa, o custodia

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 dicembre 1923, n. 2657 e successive modifiche ed integrazioni.
Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

Art. 170 - Distribuzione dell'orario settimanale

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in cinque giornate.

La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i periodi di alta stagione.

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, armonizzando le istanze del personale con le esigenze delle imprese.

I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Gli orari di lavoro praticati nelle imprese devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

Art. 171 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 20 per cento.

Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.

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 ragguagliata ad ore maggiorata del 40 per cento.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione ragguagliata ad ore percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

CAPO IV - FESTIVITÀ

Art. 172 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 83 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del venti per cento per lavoro festivo.

CAPO V - FERIE

Art. 173 - Il periodo di ferie

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

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto,

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

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 174 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

- a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
- b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
- c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
- d) un'indennità di trasferta pari al 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.

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.

L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

Può essere concordata aziendaliamente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra.

Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle due stelle.

Art. 175 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;
- b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;
- c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Art. 176 - Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non

sia capo famiglia, o senza congiunti a carico

Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

Art. 177 - Disposizioni particolari applicabili in caso di trasferimento del lavoratore

A norma dell'articolo 13 della Legge n. 300/1970, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 178 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di distacco, o comando, del lavoratore

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente capo.

CAPO VII - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Art. 179 - Paga Base Agenzie Minori

Le Parti concordano un aumento contrattuale, secondo i dati IPCA nel triennio Gennaio 2022 - Gennaio 2024.

Per i dipendenti delle agenzie minori, le paghe base orarie indicate nel presente Contratto, avente il parametro di riferimento a 108 (centootto) sono indicate nella seguente tabella:

Livelli	Dal 15/01/2022	Dal 15/01/2023	Dal 15/01/2024
1	18,18	18,39	18,61
2	16,62	16,81	17,01
3	15,66	15,84	16,02
4	14,71	15,06	15,23
5	13,70	14,03	14,20
6s	13,18	13,49	13,65
6	12,99	13,30	13,45
7	12,17	12,46	12,61

Ai fini di cui al comma precedente, si definiscono agenzie minori le imprese di viaggi e turismo che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico senza il tramite di altre agenzie, di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone o per gruppi

Art. 180 - Provvigioni

Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto.

Art. 181 - Indennità di cassa

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.

Art. 182 - Scatti di anzianità

Ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei scatti triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

livello	Importo €
A	41,04
B	39,48
1	37,52
2	36,36
3	35,06
4	33,24
5	32,73
6s	31,43
6	31,17
7	30,65

Formazione di anzianità

Premessa

La crisi che colpisce il nostro Paese, impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti.

I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, riteniamo che domanda ed offerta di lavoro acquistano una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.

Curriculum di anzianità

Le Parti in via sperimentale, unitamente alla RSU/RSA, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione.

Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito.

Il presente articolo prevede 6 scatti triennali. Pertanto il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare almeno 1 (uno) percorso formativo.

Crediti Formativi

Il lavoratore matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità - CFA -, validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione.

Modalità della formazione

La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning per il 50% durante l'orario di lavoro e per il restante 50% al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come ad esempio whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

Contenuti formativi

I contenuti formativi, dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso.

La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora.

In fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro simile.

Art. 183 - Mensilità supplementari

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'impresa.

CAPO VIII - MALATTIA

Art. 184 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio

Durante il periodo di malattia 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 e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps.
- b) ad 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 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.

- per i primi tre giorni di (carenza) malattia viene erogata un'indennità pari al 40 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per un massimo di quattro eventi morbosi nell'anno solare.

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.

CAPO IX - INFORTUNIO

Art. 185 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

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.

Art. 186 - Sospensione dal lavoro

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 C.C.N.L. 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.

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.

TITOLO XVIII

AZIENDE CHE SVOLGONO SERVIZIO DI TRASPORTO, ED ATTIVITÀ CONNESSE, PREVALENTEMENTE IN AMBITO TURISTICO

Premessa: ambito di applicazione

Il presente titolo si applica alle imprese che svolgono servizi di trasporto ed attività connesse, prevalentemente in ambito turistico.

Ai fini della disciplina che segue, sono considerate tali le attività di trasporto o servizi direttamente o indirettamente connesse al settore del turismo, sia in proprio che per conto delle altre imprese di cui al Titolo 1 del presente C.C.N.L.

A titolo esemplificativo, rientrano nella definizione le imprese esercenti, separatamente o promiscuamente, attività di trasporto di turisti e/o trasporto merci (es.: bagagli), sia tramite servizi di linea regolari di trasporto persone a qualsiasi titolo esercitati sia mediante noleggio autobus con conducente; noleggio auto con o senza autista, locazione veicoli e mezzi di locomozione di altro genere (es.: scooter, biciclette etc.); noleggio motoscafi, aliscafi e barche in genere, servizi di trasporto persone mediante imbarcazioni di qualsiasi genere ed a qualsiasi titolo esercitati in specchi d'acqua lagunari, lacustri e marittimi; servizi ai turisti e/o di assistenza ai passeggeri (es.: informazioni, accoglienza e ricevimento presso località turistiche, guida turistica etc.); autorimessa, posteggio e/o custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato.

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 187 - Classificazione del personale: disposizioni generali

La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa, necessaria all'azienda, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

I profili di seguito riportati esprimono il contenuto delle competenze professionali richieste e le capacità necessarie, la figura professionale e le mansioni da svolgere.

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- Capo servizio;
- Direttore.

QUADRO B

Profili:

- Vice-direttore;
- Capo ufficio;
- Capo agenzia;
- Responsabile dell'unità organizzativa;
- Responsabile ufficio movimento;
- Responsabile settore commerciale;
- Responsabile della sicurezza sul lavoro;
- Responsabile settore acquisti;
- Responsabile ufficio amministrazione e gestione del personale.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- Coordinatore di attività, ovvero lavoratore che sulla base di direttive ricevute gestisce sistemi di natura operativa contabile, amministrativa e/o commerciale con eventuale coordinamento di personale di livello inferiore;
- Coordinatore impiegati di banco delle imprese di locazione automezzi;
- Responsabile 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 della comunicazione istituzionale.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- Responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, nei 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;
- Caporeparto magazzino;
- Responsabile officina;
- Addetto gestione acquisti/vendite;
- Addetto controllo andamento economico-finanziario;
- Addetto gestione servizi bancari;
- Coordinatore front-office;
- Coordinatore movimento e booking.

LIVELLO TERZO

Profili:

- Segretario di direzione;
- Addetto prenotazioni al centro nazionale;
- Addetto elaborazione budget;
- Addetto sistema di contabilità generale e analitica;
- Addetto alle pratiche di stipula dei contratti di noleggio;
- Addetto alle pratiche inerenti alla circolazione dei veicoli;
- Addetto gestione attività di fatturazione, contabilità e incassi;
- Responsabile del centralino/Capocentralinista, intendendosi per tale il responsabile del controllo e del coordinamento dell'attività dei centralinisti.

LIVELLO QUARTO

Profili:

- Operatore tecnico-amministrativo: lavoratore che, in possesso di requisiti professionali svolge compiti di concetto richiedenti adeguate conoscenze amministrative e/o tecniche;
- 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;
- 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;
- Addetto alle carte di credito;
- Addetto al recupero crediti;
- Coordinatore movimento autobus;
- Primanotista;
- Addetto all'autoparco;
- Addetto centro stampa;
- Addetto ai servizi generali;
- Addetto alla riscossione del pedaggio;

- Stenodattilografo con funzioni di segreteria.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- Capo squadra manutenzione;
- Conducente di autobus, minibus, autocarri, autotreni e autoarticolati;
- Addetto inserimento e raccolta dati;
- Traduttore o interprete;
- Guida turistica;
- Assistente/consulente personale per gli acquisti ("personal shopper");
- Personale di cortesia e di assistenza di bordo e di terra per assistenza e customer care;
- Personale di vendita a bordo e terra;
- Impiegato di banco (front-office);
- Magazziniere con funzioni impiegate;
- Centralinista;
- Dattilografo.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

- Archivista (addetto protocollo e archivio pratiche);
- Autista di autovetture;
- Addetto all'ufficio postale;
- Operaio qualificato di officina.

LIVELLO SESTO

Profili:

- Addetto di garage: lavoratore che svolge attività di manutenzione degli automezzi nonché lavaggio, ingrassaggio e spostamento delle autovetture all'interno delle officine e/o dei garages o nelle vicinanze secondo le modalità in atto presso ciascuna azienda;
- Custode;
- Guardiano notturno e diurno;
- Addetto portineria.

LIVELLO SETTIMO

Profili:

- Fattorino;
- Manovale;
- Addetto alle pulizie;
- Inserviente generico;
- Imballatore.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

A - la definizione delle "Aziende di stagione"

Fermo restando quanto previsto dagli articoli 21 e seguenti del presente CCNL, i considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

B - la proroga del contratto

L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, 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.

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

C - disciplina applicabile

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

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.

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, salvo comprovato impedimento.

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.

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 adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

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.

Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Art. 188 - Orario di lavoro settimanale - Disposizioni generali

La durata contrattuale dell'orario settimanale di lavoro è così stabilita:

- a) 44 ore per il personale di custodia e guardiani notturni. Nel caso di prestazioni promiscue (custodia e guardiania e, per esempio, prestazioni di uomo di garage) l'orario è di 40 ore settimanali;
- b) 42 ore per i conducenti auto;
- c) 40 ore per i conducenti di autobus e personale viaggiante nonché autisti di auto-furgoni e autotreni;
- d) 40 ore per il rimanente personale.

Data la peculiarità del comparto, l'orario settimanale contrattuale potrà essere distribuito in cinque o sei giornate lavorative, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale in cinque giornate, al lavoratore potrà essere richiesta la prestazione nel sesto giorno con conseguente attribuzione di una giornata di riposo da assegnarsi nei periodi di minor intensità lavorativa e corresponsione della sola maggiorazione del 16% sulle quote orarie di retribuzione base.

Nel caso di mancato godimento verrà corrisposta la retribuzione giornaliera e la relativa maggiorazione con assorbimento del predetto 16%.

Art. 189 - Orario di lavoro settimanale – Disposizioni per i conducenti di autobus ed il personale viaggiante

Ai fini del computo dell'orario di lavoro per i conducenti di autobus e il personale viaggiante, valgono le disposizioni di cui al presente articolo.

L'orario di lavoro comprende, oltre ai tempi di guida o di servizio durante il viaggio, anche i tempi per le opere di piccola manutenzione e pulizia, per il carico/scarico dei bagagli dei passeggeri.

I tempi impiegati per la consumazione del pasto, che comunque non possono eccedere la durata di un'ora, si considerano come periodi non retribuiti.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro nell'ambito della flessibilità di orario di cui al secondo comma del precedente articolo, garantirà che tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo nei limiti di due ore.

Art. 190 - Orario di lavoro settimanale – Regime di flessibilità

Le imprese che svolgono attività di noleggio auto senza autista, locazione veicoli e mezzi di locomozione di altro genere (es.: scooter, biciclette etc.); noleggio motoscafi, aliscafi e barche in genere, potranno adottare un regime di flessibilità oraria in base alle disposizioni che seguono, stante la peculiarità del comparto che può affrontare periodi di maggiore o minore servizio durante uno o più periodi dell'anno. Nei periodi di maggior richiesta di servizio, le aziende di cui al comma 1 potranno realizzare orari settimanali prolungati rispetto al limite di 48 ore settimanali e fino al massimo di 72 ore per ciascun anno solare.

Alle ore di lavoro così prestate corrisponderanno equivalenti riposi di congruaggio nei periodi di minore richiesta di servizio, nel corso dei quali non è consentito il ricorso al lavoro straordinario.

I lavoratori assoggettati al regime di flessibilità di cui al presente articolo percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione contrattuale, con la maggiorazione del 16% della retribuzione base per le ore prestate oltre l'orario settimanale.

L'impresa comunicherà preventivamente alle RSU/R.S.A. e/o alle strutture sindacali aziendali, in apposito incontro, i periodi previsti di maggiore e di minore intensità del servizio e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità.

I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 4 mesi dalla data prevista dai programmi per le ore prestate in flessibilità.

Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto dei

riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie, o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, gli stessi saranno goduti con riposi differiti.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo le ipotesi di turni continuativi.

Art. 191 - Lavoro notturno

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.

Art. 192 - Lavoratori notturni

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

Art. 193 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del trenta per cento.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del sessanta per cento.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

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

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

CAPO IV - FESTIVITÀ

Art. 194 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 83 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del venti per cento per lavoro festivo.

CAPO V - FERIE

Art. 195 - Il periodo di ferie

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

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto, altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 196 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

- a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

- b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
- c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
- d) un'indennità di trasferta pari al 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.

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.

L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

Può essere concordata aziendalmente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra.

Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

Art. 197 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;
- b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;
- c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Art. 198 - Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non sia capo famiglia, o senza congiunti a carico

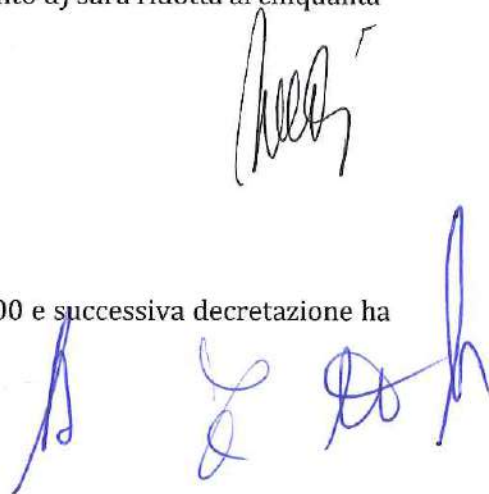
Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

TITOLO XIX SALE BINGO

Art. 199 - Normativa

Le Parti:

considerato che il Ministero delle Finanze con il Decreto 31 gennaio 2000 e successiva decretazione ha



introdotto norme per la istituzione del gioco e regolamentazione del Bingo e che l'attività di cui sopra, svolta dalle società a seguito di autorizzazione del Ministero delle Finanze, prevede specifiche modalità di esecuzione del gioco Bingo; che tale attività non rientra nella sfera di applicazione già disciplinata da vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, ritengono di considerare applicabile a tutti i lavoratori dipendenti da sale Bingo, con decorrenza 15 Gennaio 2020 le norme contrattuali del seguente CCNL per i dipendenti delle imprese dei settori di cui al titolo del presente Contratto con le modifiche di seguito riportate.

Art. 200 - Classificazione del personale

Quadro A

- Direttore dell'impresa, intendendosi per tale colui che esercita la gestione, il coordinamento ed il controllo generale dei diversi settori e servizi delle strutture dell'intera impresa.

Quadro B

- Direttore di struttura, intendendosi per tale colui che esercita il controllo generale del funzionamento della singola struttura assumendone eventualmente la rappresentanza.

Livello primo

- Capo di sala, intendendosi per tale colui che eserciterà la direzione e il controllo del funzionamento della sala, assumendo le decisioni relative allo svolgimento delle distinte operazioni in base alle norme tecniche del bingo e definendo il ritmo adeguato delle operazioni; controllerà il corretto funzionamento di tutti gli apparecchi, installazioni e servizi; eserciterà la direzione di tutto il personale al servizio della sala; sarà responsabile della corretta redazione della contabilità specifica del gioco così come della tenuta e custodia della sala, delle autorizzazioni necessarie per il suo funzionamento e della documentazione.

Livello secondo

- Capo del tavolo, intendendosi per tale colui che sarà responsabile della verifica delle palline e delle cartelle, terrà la contabilità delle cartelle vendute per ogni giocata o sorteggio, determinerà l'entità dei premi di linea o Bingo, convaliderà le cartelle premiate comunicando collettivamente le vincite a tutti i giocatori, sarà responsabile e custode del libro degli atti di registro e terrà il controllo dello stock delle cartelle per partita. Risponderà individualmente sulle domande di informazione o reclami dei giocatori e registrerà tutto ciò, così come gli incidenti che si verificano, nei verbali di ogni sessione.

Livello terzo

- Cassiere, intendendosi per tale colui che terrà la custodia delle cartelle e le consegnerà ai venditori, indicherà al capo del tavolo il numero di cartelle vendute, così come le quantità dei premi di linea e Bingo; custodirà il denaro ottenuto dalla vendita delle cartelle e preparerà le quantità corrispondenti a ciascun premio in base al suo accredito.

Livello quarto

- Venditore/Annunciatore che abbia acquisito un biennio esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni

Livello quinto

- Venditore/ Annunciatore, intendendosi per tale colui che realizza la vendita diretta delle cartelle; ritirerà dal tavolo, prima che sia effettuata la vendita delle nuove cartelle, gli strumenti dei giocatori utilizzati nel gioco precedente; controllerà le serie durante la sua giornata di lavoro. Inoltre metterà in funzione l'apparato all'inizio di ogni giocata, leggerà a voce alta il numero della pallina secondo l'ordine d'uscita, spegnerà la macchina alla fine della giocata e provvederà al pagamento ai giocatori degli importi di linea e di Bingo. Quando svolge la funzione di annunciatore non potrà vendere le nuove cartelle.
- Ammissione e controllo, intendendosi per tale colui che controlla l'entrata dei giocatori nella sala, controlla che il tagliando di ingresso sia corrispondente alla persona, inibisce l'ingresso alle persone non abilitate, segnalando al Capo di sala eventuali problemi. Inoltre dovrà tenere lo schedario dei visitatori e provvederà ad aggiornarlo secondo le vigenti normative di legge.

Art. 201 – Retribuzione

Le Parti concordano un aumento contrattuale, secondo i dati IPCA nel triennio Gennaio 2022 – Dicembre 2024 pari al 3,6%.

A decorrere dal 15/01/2022 a tutto il personale qualificato verranno erogati i seguenti importi salariali:

Livello	paga base e contingenza al 14/01/2022	paga base e contingenza dal 15/01/2022	paga base e contingenza dal 15/01/2023	paga base e contingenza dal 15/01/2024
Quadro A	2036,21	2.060,44	2.084,67	2.108,90
Quadro B	1782,22	1.803,42	1.824,62	1.845,82
I	1634,57	1.654,02	1.673,47	1.692,92
II	1476,69	1.494,26	1.511,83	1.529,40
III	1269,16	1.284,26	1.299,36	1.314,46
IV	1139,67	1.153,23	1.166,79	1.180,35
V	1004,80	1.016,75	1.028,70	1.040,65

Art. 202 – Indennità

Ai lavoratori qualificati, con almeno sei mesi di anzianità maturata, inquadrati nella precedente tabella, verrà riconosciuta, oltre a quanto previsto e in aggiunta alla retribuzione mensile per l'inquadramento ai suddetti livelli, una indennità, secondo la tabella seguente, i cui importi non saranno assorbibili:

al 14/01/2022		Dal 15/01/2022		Dal 15/01/2023		Dal 15/01/2024	
liv.		liv.		liv.		liv.	
A	35,63	A	36,05	A	36,47	A	36,89
B	30,54	B	30,90	B	31,26	B	31,62
I	25,45	I	25,75	I	26,05	I	26,35
II	21,36	II	21,61	II	21,86	II	22,11

III	18,30	III	18,51	III	18,72	III	18,93
IV	16,27	IV	16,46	IV	16,65	IV	16,84
V	10,78	V	10,90	V	11,02	V	11,14

Gli importi di cui alla prima tranche saranno erogabili dopo sei mesi dall'apertura della singola sala.

Art. 203 - Orario di lavoro - Pause

Le Parti convengono che tra le materie demandate alla contrattazione di secondo livello è compresa la disciplina delle pause.

Art. 204 - Lavoro interinale

Nell'ambito delle specificità del settore e al fine di favorire l'avvio dell'attività ed il reperimento di manodopera con adeguata formazione professionale, anche in considerazione del contributo che verrebbe apportato allo sviluppo di nuova occupazione, le Parti concordano per la sola fase di avvio dell'attività e per un periodo comunque non superiore a 12 mesi che è consentita l'assunzione, da parte delle imprese, di due lavoratori con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato, in ciascuna unità produttiva.

Limitatamente ai primi sei mesi dall'apertura della singola sala e per i livelli dal terzo al quinto di cui alla Tabella precedente è consentita l'assunzione di 3 lavoratori con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo per ogni lavoratore qualificato assunto a tempo indeterminato, in ciascuna unità produttiva.

Al momento di una eventuale stabilizzazione del rapporto di lavoro da parte delle imprese del settore, il lavoratore sarà dispensato dall'effettuazione del periodo di prova.

Art. 205 - Istituti normativi

Per tutti gli altri aspetti normativi si concorda di applicare ai lavoratori delle sale Bingo quanto, per singoli istituti, viene regolamentato nella Parte Speciale al comparto "Pubblici Esercizi".

TITOLO XX - ARCHIVIO CONTRATTI - NORME FINALI

Art. 206 - Archivio contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente CCNL. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente CCNL, a cura di UNIMPRESA, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

Art. 207 - Norma di rinvio

Le parti concordano di rinviare ad una Commissione Paritetica la verifica dei testi del presente CCNL al fine di verificarne eventuali errori di stesura.

Art. 208 - Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONDITALIA

Le Parti individuano in FONDITALIA. (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nell'industria e per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il fondo cui le imprese faranno riferimento

per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Formazione continua

Le Parti, ribadiscono che ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le parti, evidenziando che il presente C.C.N.L. prevede, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, che le imprese, enti e associazioni operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti e delle aziende ad essi collegate.

Art. 209 - UNI.CO.AS.CO. - Contributi per assistenza contrattuale (codice W510)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% della paga tabellare conglobata mensile, per tredici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W510" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W510", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIMPRESA e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro.

Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

Art. 210 - Fondo aiuti e solidarietà

Le parti ritengono opportuno costituire un Fondo di aiuti e solidarietà alimentare finalizzato a gestire interventi a favore di popolazioni colpite da situazioni di emergenza sismica ed alimentare.

Tale Fondo dovrà essere finanziato pariteticamente da imprese e lavoratori attraverso un contributo complessivo pari a due ore lavorative annue, in termini di volontarietà per quanto riguarda i lavoratori. Le Parti si incontreranno entro 6 mesi dal rinnovo del presente CCNL, al fine di definire le modalità di costituzione e funzionamento del fondo.

Allegato A - Accordo Interconfederale sulla Disciplina dell'apprendistato

Le parti, constatata la revisione della disciplina legale dell'apprendistato, che ha l'obiettivo di dare un forte contenuto formativo a tutta la riforma dell'intero istituto, 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 il sistema scolastico e quello del mondo del lavoro per agevolare e incrementare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le Parti assegnano all'Ente Bilaterale il ruolo fondamentale per il monitoraggio delle attività formative, dei contenuti e delle relative competenze, in particolare, è rimessa all'Ente Bilaterale l'approvazione del piano formativo del giovane apprendista che si intende assumere.

Art. 1 - Tipologie

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre 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.

Art. 2 - Durata

1. Il contratto avrà una durata minima di 6 mesi e una durata massima di 3 anni del contratto di apprendistato.
2. Il limite di durata minima non si applica agli apprendisti stagionali, per i quali -unico caso- è possibile frammentare il contratto sulla base di tanti micro• rapporti di durata anche inferiore, in un arco temporale molto ampio che viene stabilito in 36 mesi.
3. Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato per acquisire la professionalità propria dei livelli dal 2° al 6°.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

INQUADRAMENTO FINALE	DURATA -MESI
LIVELLO 2	36
LIVELLO 3	36
LIVELLO 4	36
LIVELLO 5	36
LIVELLO 6	36



E' ammessa l'assunzione di apprendisti nella misura di 1 apprendista per ogni maestranza qualificata e/o specializzata per le imprese che occupano fino a 9 dipendenti.

Per le imprese con un numero di dipendenti superiore a 9 il rapporto è di 3 apprendisti per ogni 2 maestranze specializzate e/o qualificate.

È confermata la possibilità di assumere fino a 3 apprendisti per le imprese che hanno meno di 3 lavoratori qualificati.

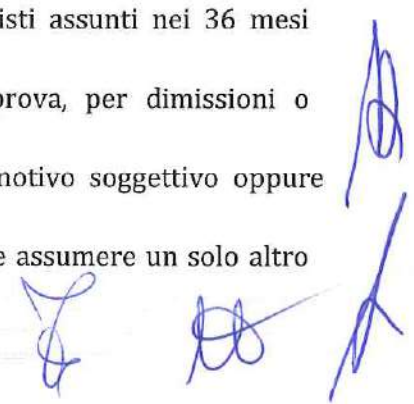
Art. 3 - Limite all'assunzione

Per le imprese che occupano oltre 10 dipendenti la possibilità di assumere nuovi apprendisti è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 30% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti.

Non si computano i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Rientrano, invece, nel computo gli apprendisti licenziati per giustificato motivo soggettivo oppure oggettivo.

In caso di mancato rispetto della suddetta percentuale è possibile comunque assumere un solo altro



apprendista.

In caso di violazione del suddetto obbligo i nuovi apprendisti assunti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione.

L'obbligo di conferma del 30% degli apprendisti non si estende alle imprese con meno di 10 dipendenti.

Art. 4 - Procedure di applicabilità

a) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, previste dalle norme contrattuali nazionali, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità il rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'impresa ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

b) apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale apprendistato di alta formazione e ricerca

Con riferimento alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) e dell'articolo 1, D.lgs. n. 167/2011, l'inoltro del piano formativo previsto al punto a) del presente articolo sarà effettuato al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tale tipologia contrattuale.

Art. 5 - Periodo di prova

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

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

A tal fine vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri e Primo Livello calendario	6 mesi di lavoro effettivo
Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Sesto Livello	45 giorni di lavoro effettivo

Arti. 6 - Trattamento retributivo

Il trattamento economico per gli apprendisti è il seguente:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quella in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

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

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 6 livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 7 livello per la prima

metà della durata del rapporto di apprendistato.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 7 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione a tempo pieno, fermo restando l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate tabelle a e b.

Art. 8 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

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

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 9 - Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2, lett. d), D.lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

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

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'impresa intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art.10 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

Art.11 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o far impartire nella sua azienda, 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 non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti

- alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
 - e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art. 12 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative individuali, nel rispetto del proprio piano formativo secondo le modalità previste;
- d) osservare le norme disciplinari previste dal presente contratto collettivo e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 13 - Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della presente disciplina contrattuale per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale.

Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

- a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
- b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta.

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Art. 14 - Attività formativa: durata e contenuti

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento che l'apprendista dovrà raggiungere entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato. Durata e contenuti saranno individuati nel progetto formativo individuale.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Art. 15 - Modalità di erogazione della formazione

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e attraverso strumenti di tele affiancamento o video• comunicazione da server remoto.

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

Art. 16 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

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

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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

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

Art. 17 - Conformità al contratto

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

Le parti che sottoscrivono il presente accordo, d'intesa con le competenti amministrazioni regionali, possono altresì concordare di affidare all'ente bilaterale la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere, a condizione che questo non abbia natura di autorizzazione e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.

Art. 18 - Apprendistato in cicli stagionali

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 36 mesi consecutivi di calendario.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Art. 19 - Iscrizione assistenza sanitaria apprendista

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

L'obbligo di iscrivere tutti gli apprendisti ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Art. 20 - Risoluzione del rapporto

Il rapporto di apprendistato si estingue:

1. al compimento del periodo di formazione così come stabilito da contratto;
2. per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
3. per avvenuto conseguimento della qualifica.

Nel corso del rapporto l'apprendista ha diritto alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.

Art. 21 - Rimando alla normativa

Per tutto quanto qui non previsto, le Parti demandano alla legislazione vigente, agli orientamenti ministeriali che dovessero emergere e stabiliscono di delegare la gestione corrente per l'attuale vigenza triennale all'Ente Bilaterale.

Allegato B - Lavoro intermittente (job on call - lavoro a chiamata)

Il contratto di lavoro intermittente, introdotto dal D.lgs. n. 276/2003, così come modificato dalla Legge n. 92/2012, è conosciuto anche come "job on call" o "lavoro a chiamata".

Nel contratto di lavoro intermittente, il dipendente non effettua la prestazione lavorativa con continuità, ma si pone a disposizione del datore di lavoro, che può utilizzarlo quando ne ha effettivamente bisogno (lavoro a chiamata), nel rispetto di un periodo minimo di preavviso di 48 ore. Si tratta di un lavoro intermittente che si verifica a determinate condizioni espressamente contrattualizzate. La disciplina normativa è contenuta nel decreto legislativo di riordino delle tipologie contrattuali (D.lgs. 81/2015).

Le condizioni prevedono requisiti oggettivi e soggettivi, tra cui:

- ai sensi dell'articolo 1, lettera a) della Legge n. 92/2012, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.
- il ricorso al contratto a chiamata è consentito, indipendentemente dall'età, nei seguenti casi:
 - i fine settimana (da intendersi dalle ore 8:00 del giorno di venerdì alle ore 24:00 del giorno della domenica), ferie estive, vacanze natalizie e pasquali, festività nazionali;
 - per sostituire lavoratori assenti per cause impreviste;
 - nelle ipotesi di commesse straordinarie, eventi e fattispecie di natura analoga di breve durata e anche ricorrenti;
 - attività promozionali, sorveglianza, servizi a congressi, meeting e manifestazioni;
 - per altre fattispecie previste e concordate a livello aziendale.

Il lavoro intermittente è una speciale tipologia di "contratto di lavoro" che può essere stipulato:

1) **con obbligo di risposta alla chiamata (con riconoscimento di un'indennità di disponibilità)**: in questo caso il lavoratore avrà diritto ad una specifica indennità, oltre al normale compenso per le attività realmente espletate.

Qualora il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, tenuto a darne tempestiva notizia, specificando, altresì, la durata dell'impedimento. In difetto, il lavoratore decadrà dal diritto all'indennità di cui sopra. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare anche la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e non da ultimo, il risarcimento del danno eventualmente subito (da quantificarsi in base a quanto sancito nel contratto individuale).

2) senza obbligo di risposta (nessuna indennità).

In tutti i casi il contratto può essere stipulato anche a termine. Non si applicano le macro causali previste dalla disciplina del contratto a termine (non si applicano le disposizioni che disciplinano la proroga, né quelle relative al rinnovo del contratto o alla successione nel tempo di più contratti a termine).

Lo stesso lavoratore può stipulare:

- più contratti di lavoro intermittente con più imprese
- un contratto di lavoro intermittente in contemporanea con altre tipologie contrattuali.

Il contratto intermittente o a chiamata fa sempre riferimento alla disciplina del presente contratto particolarmente in merito al rispetto dell'orario di lavoro e alla disponibilità.

Art. 1 - Divieti

Il ricorso al lavoro a chiamata è vietato:

- per sostituire dipendenti in sciopero;
- da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi;
- proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4, 24 e 27 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Art. 2 - Forma e Comunicazione

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato "ad substantiam" e "ad probationem" dei seguenti elementi:

- indicazione delle ipotesi oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- indicazione della durata;
- luogo e modalità della disponibilità;
- preavviso di chiamata, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita;
- indennità di disponibilità, ove prevista;
- indicazione delle modalità di rilevazione della prestazione;
- indicazione delle forme e modalità in base alle quali il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione, specificando nel contratto sia le modalità con cui avverrà la chiamata da parte del datore di lavoro sia le modalità di conferma da parte del lavoratore;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e delle indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza necessarie per il tipo di attività svolta.

Non è necessario specificare nel contratto, né l'orario, né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né, ancora, le modalità con cui si devono alternare i periodi di lavoro e i periodi di non lavoro. La comunicazione dell'assunzione - comunicazione obbligatoria - CO - deve avvenire entro il giorno

precedente l'instaurazione del rapporto. l'iscrizione nel libro unico - LUL - deve avvenire come per la generalità dei lavoratori.

Art. 3 - Indennità di Disponibilità

Il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità solo per i periodi in cui rimane a casa ad attendere la chiamata del datore di lavoro.

L'indennità viene corrisposta a consuntivo a fine mese. L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto ed è determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie.

Per la determinazione dell'importo orario occorre utilizzare il divisore fisso di 173 ore.

Nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata a causa di malattia o altro evento, dovrà informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

La comunicazione deve avvenire in base alla prassi seguita da altri lavoratori dipendenti (es: certificato medico). Per tutto il periodo in cui dura l'impedimento il lavoratore non matura alcuna indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non provvede ad informare tempestivamente il datore di lavoro perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni.

Art. 4 - Impossibilità temporanea

Nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata a causa di malattia o altro evento, dovrà informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

La comunicazione deve avvenire in base alla prassi seguita da altri lavoratori dipendenti (es: certificato medico). Per tutto il periodo in cui dura l'impedimento il lavoratore non matura alcuna indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non provvede ad informare tempestivamente il datore di lavoro perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni.

Art. 5 - Risarcimento

Il lavoratore, che si è obbligato contrattualmente e percepisce l'indennità di disponibilità, se oppone un rifiuto ingiustificato alla chiamata del datore di lavoro rischia:

- la risoluzione del contratto;
- la restituzione della eventuale quota di indennità di disponibilità già ricevuta in anticipo relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto;
- il pagamento di un congruo risarcimento del danno nella misura del 50% dell'importo dell'indennità di disponibilità.

Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

Art. 6 - Altri istituti per il lavoro a chiamata

Per i lavori ad intermittenza o a chiamata per tutti gli istituti contrattuali non trattati nel presente Capo Il Titolo VII, si applica quanto previsto per gli altri lavoratori subordinati di pari categoria.

Allegato C - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Art. 1 - Normativa di riferimento

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.lgs. n. 81 del 2015, recante disposizioni sul riordino della disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni. Il decreto ha

apportato novità sostanziali alla regolamentazione previgente in materia di collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto.

L'articolo 2, comma 1, del summenzionato decreto ha disposto che, a far data dal 1° gennaio 2016, troverà applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Il legislatore delegato, al comma 2, ha limitato l'operatività della presunzione di subordinazione di cui al comma 1 andando ad escludere dalla riconduzione al lavoro subordinato le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. L'articolo 52, al comma 2, contestualmente all'abrogazione del lavoro a progetto, dispone la sopravvivenza delle collaborazioni ex articolo 409 n. 3 c.p.c., che si concretino in prestazioni di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non aventi carattere subordinato.

A seguito delle modifiche normative apportate, ed in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle imprese aderenti alle Associazioni firmatarie del presente accordo, le parti in epigrafe sottoscrivono il seguente regolamento contrattuale al fine di individuare gli specifici profili professionali con i quali è possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, definendone altresì il relativo trattamento economico e normativo, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2, comma 2, D.lgs. 81/2015.

Art. 2 - Validità e sfera di applicazione

Il presente accordo, si applica esclusivamente alle imprese aderenti alle Associazioni/Federazioni firmatarie del presente accordo.

Art. 3 - Profili professionali

Le figure professionali dei collaboratori non subordinati cui si applica il presente accordo sono quelle adibite a:

- attività di alto contenuto tecnologico;
- attività di controllo e coordinamento;
- attività specializzate;
- attività amministrative;
- attività d'ordine.

Nello specifico dei settori e Federazioni verranno sinteticamente individuate le singole mansioni.

Le attività dinanzi elencate potranno svilupparsi con rapporto di lavoro eseguibile quindi per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative ex articolo 409, punto 3, c.p.c..

In sede Aziendale, a seguito di confronto tra le parti sociali saranno individuate in modo articolato le specifiche competenze che le singole figure professionali individuate e denominati "collaboratori" dovranno avere per svolgere autonomamente l'attività e le relative fasce retributive.

Art.4 - Parte economica

(Corrispettivo minimo) – Salvo quanto previsto da eventuali accordi individuali il corrispettivo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, è proporzionale ai compensi definiti da legge o dai contratti collettivi di settore applicabili per prestazioni analoghe ed è articolato in un costo predefinito per una prestazione minima base riconosciuta al collaboratore, salvo eventuali elementi accessori- fissi o variabili, concordato in sede di contrattazione aziendale o individualmente.

La natura autonoma del rapporto impedisce che maturino a favore del Collaboratore compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non

previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro

Tutti gli importi indicati nel presente accordo collettivo nazionale si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.

Roma, 14 Gennaio 2022

		CONF.A.I.L.	Unimpresa Commercio	
				
				