



TURISMO - Confindustria (H05B)

TURISMO - Confindustria (H05B)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle aziende dell'industria turistica

Codice contratto: H05B

CCNL in vigore | 21/12/2024

Decorrenza: 1° gennaio 2025 - Scadenza: 31 dicembre 2027

Parti Stipulanti

14 novembre 2016

Scadenza: 31 gennaio 2018

rinnovato

21 dicembre 2024

(Decorrenza: 1° gennaio 2025 - Scadenza: 31 dicembre 2027)

Federturismo-Confindustria

ANESV

ASSOINTRATTENIMENTO

ASSOBALNEARI ITALIA

ASSOMARINAS

ASTOI CONFINDUSTRIA VIAGGI

UCINA CONFINDUSTRIA NAUTICA

AICA

e

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UULTUCS-UIL

Testo del c.c.n.l.

Parte generale

PREMESSA AL C.C.N.L.

Testo della Parte generale - Premessa al c.c.n.l.

Governance del settore

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

nella tutela e valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e naturale.

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

Iniziative significative sono oggi possibili solo con una attenzione e una capacità di "governance" al più alto livello, nel rispetto delle prerogative che la Costituzione attribuisce alle regioni in materia di turismo.

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

Integrale applicazione della contrattazione

Le parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli di secondo livello stipulati dalle Organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative e al rispetto della normativa prevista dalla [legge n. 296/2006](#) in materia di trasparenza delle imprese.

Per tal via, le parti ritengono di affidare al c.c.n.l. di settore una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nel settore evitando, per questa via, fenomeni di "dumping", ma anche una unicità di riferimento per i lavoratori che operano nelle attività del settore e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

Stagionalità, mercato del lavoro e ammortizzatori sociali

Le parti concordano nell'individuare nelle persone impiegate nel settore un elemento strategico per garantire la qualità del servizio e rispondere alle sfide che il nostro Paese dovrà affrontare nella competizione internazionale.

L'incremento della capacità competitiva del sistema dovrà avere nel miglioramento della professionalità degli addetti un punto cardine. Tale obiettivo dovrà essere sorretto attraverso adeguate politiche volte a superare le limitazioni strutturali che accentuano la stagionalità dell'attività turistica, anche al fine di determinare un consolidamento del dato occupazionale.

A tal fine, le parti stipulanti il c.c.n.l. industria turistica, considerate le caratteristiche strutturali del mercato turistico, connotato da consistenti oscillazioni della domanda frequentemente prive dei caratteri della programmabilità e della prevedibilità, al fine di tutelare i livelli di reddito dei lavoratori e di salvaguardarne l'occupabilità e incentivarne la permanenza nel settore, hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

In coerenza con tale impostazione, considerato che il lavoro stagionale costituisce una delle principali porte di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro turistico, considerata altresì la necessità di favorire l'alternanza tra formazione e lavoro, con particolare riferimento alle attività lavorative svolte durante il periodo di interruzione dei corsi presso gli istituti tecnici e professionali per il turismo, tenuto conto del ruolo svolto dal sistema degli Enti bilaterali del turismo e dal Fondo per la formazione continua nel settore terziario, che accompagnano processi di formazione dei lavoratori stagionali durante il periodo di bassa stagione, richiedono congiuntamente al Ministero del lavoro di confermare che, ai sensi delle disposizioni vigenti, è possibile svolgere l'apprendistato in cicli stagionali così come disciplinato dai contratti collettivi stipulati da Associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più

rappresentative nella categoria sul piano nazionale o regionale, anche con riferimento alle nuove tipologie di apprendistato introdotte dal [decreto legislativo n. 276/2003](#).

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

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

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

Le parti, muovendo dal dato della stagionalità strutturale del settore, hanno inteso affrontare tale problematica sviluppando le seguenti azioni:

- previsione di un diritto di precedenza nella riassunzione;
- affidamento al sistema degli Enti bilaterali del compito di implementare l'offerta formativa destinata ai lavoratori interessati al fenomeno della stagionalità;
- istituzione di una speciale Commissione paritetica per lo studio dei problemi connessi alla stagionalità dell'attività turistica e l'individuazione di soluzioni specifiche da proporre alle parti stipulanti;
- individuazione di adeguate soluzioni in materia di lavoro a tempo parziale, anche con riferimento alla normativa previdenziale e di sostegno al reddito;
- individuazione di adeguate soluzioni ai problemi fiscali dei lavoratori stagionali e del sistema delle detrazioni.

Nel contesto di queste azioni, con l'obiettivo di promuovere la destagionalizzazione, le parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:

- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nella riassunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con applicazione del beneficio sin dalla data di prima assunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato;
- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale;
- defiscalizzazione dei premi di risultato derivanti dalla contrattazione di secondo livello.

Documento unico di regolarità contributiva (DURC)

Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli Organismi pubblici competenti, le parti ritengono opportuno che i provvedimenti attuativi della [legge n. 296/2006](#) (legge finanziaria per l'anno 2007) conferiscano al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione.

Enti bilaterali

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

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

Le parti, inoltre, ai sensi del comma 28 dell'[art. 1](#) della [legge n. 247/2007](#), che attua il Protocollo 23 luglio 2007 e prevede la riforma degli ammortizzatori sociali, ritengono di fondamentale importanza la valorizzazione del ruolo dell'Ente bilaterale dell'industria turistica, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale, così come specificatamente indicato alla lett. f) del comma 29 dell'[art. 1](#) della suddetta [legge n. 247/2007](#).

Buoni vacanza

Le parti sociali del settore dell'industria turistica, premesso che l'art. 13 del c.c.n.l. dell'industria turistica Federturismo-Confindustria 10 febbraio 1999 ha previsto la possibilità di definire forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate; premesso che è interesse delle parti che tutti i lavoratori e le loro famiglie possano essere facilitati ad accedere alla possibilità a forme di turismo; premesso che l'[art. 10](#) della [legge 29 marzo 2001, n. 135](#) ha previsto l'istituzione di un sistema nazionale di buoni vacanza, condividendo l'obiettivo di facilitare l'accesso al turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento ai lavoratori, alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili e di sostenere la domanda turistica, riequilibrando i flussi tra nord e sud del Paese, incentivando la destagionalizzazione ed accrescendo l'occupazione nel settore, preso atto del documento presentato dal Gruppo per la sostenibilità nel turismo (GST) nel rapporto del febbraio 2007 "Azione per un turismo europeo più sostenibile"; della comunicazione della Commissione del 19 ottobre 2007 "Agenda per un turismo europeo sostenibile e competitivo"; del documento "Verso una rete europea per un turismo sostenibile e competitivo" sottoscritto a Firenze il 17 novembre 2007; concordano di sollecitare le istituzioni ai diversi livelli di competenza al fine di attivare una politica favorevole al turismo sociale, consapevole e sostenibile, congiuntamente richiedono che le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti, destinate al finanziamento di buoni vacanza, non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, così come qualificato dall'[art. 51](#) del [decreto Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#).

Aziende ricettive - Alloggio

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

Qualità del servizio

Premesso che il 6 dicembre 2004 EBIT ha sottoscritto il Manifesto di Agrigento: "Principi per la realizzazione di un sistema turistico per tutti", le parti ritengono sia di vitale importanza sviluppare la qualità del servizio.

In questa direzione, è determinante il fattore culturale quindi gestionale e organizzativo ancora prima che strutturale, cioè il modo di porsi:

- la professionalità nel servizio, per soddisfare le esigenze di tutti;
- l'attenzione e comprensione dei bisogni speciali, per offrire una gamma di soluzioni diverse;
- l'efficienza e la correttezza delle informazioni, per una completa trasparenza funzionale alla eventuale rispondenza delle strutture e dei servizi ai vari bisogni speciali;
- il coinvolgimento di tutto il sistema turistico (trasporti, alberghi, ristoranti, siti archeologici, musei, monumenti storici ed artistici, parchi naturali e a tema, spiagge, ecc.);
- nonché al recepimento della normativa europea in materia di marchi dell'ospitalità nella normativa nazionale.

Accoglienza delle persone con bisogni speciali

In merito all'accoglienza delle persone con bisogni speciali, le parti concordano che, oltre a rendere meglio accessibile tutto il sistema turistico (trasporti, alberghi, ristoranti, siti archeologici, musei, monumenti storici ed artistici, parchi naturali, spiagge, ecc.), è indispensabile che la capacità di accogliere clienti con bisogni speciali faccia parte del patrimonio professionale di tutti gli addetti dell'industriaturistica; in questo quadro le parti si impegnano affinché, a partire dalla formazione continua, e dall'attività della bilateralità vengano predisposte specifiche attività, anche formative e progetti mirati.

Attività in concessione

Le parti condividono che il sistema delle concessioni debba trovare nelle normative precisi riferimenti che vincolino le procedure di assegnazione delle concessioni a norme ben precise, soprattutto laddove il concedente ha natura pubblica.

In tali norme vanno introdotte le clausole sociali utili a garantire i livelli occupazionali e le condizioni contrattuali dei lavoratori già operanti nella concessione.

Titolo I

VALIDITA', SFERA DI APPLICAZIONE E INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

Art. 1 (Validità, sfera di applicazione e inscindibilità delle norme contrattuali)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende dell'industria turistica e il relativo personale dipendente.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative, sia nella contrattazione nazionale che in quella di secondo livello, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui al presente articolo nonché condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie e per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 16, 93, 118 e 119 (Enti bilaterali, formazione continua, assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare) costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente c.c.n.l. ha istituito per

rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

Il presente contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi ed accordi speciali dell'industria turistica, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate, riferendosi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

I. Struttura alberghiera

a) Alberghi singoli, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni, locande, affittacamere e B&B, ristoranti, catering, self-service, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente, ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero.

b) Taverne, locali notturni, caffè e mescite annesse agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore.

c) Ostelli, residences, villaggi turistici.

d) Colonie climatiche e attività similari.

e) Centri benessere, centri benessere integrati in azienda alberghiera.

II. Strutture alberghiere in catena

a) Catene alberghiere operanti in Italia - ivi compresi gli hotel villaggio - anche stagionali, secondo criteri propri dell'organizzazione industriale, intendendosi per tali le imprese che, in qualsiasi modalità, societaria e/o commerciale, gestiscono sotto uno o più marchi, più strutture coordinate tra loro.

b) Imprese straniere o loro stabili Organizzazioni in Italia che, pur operando sul territorio nazionale anche con una sola struttura ricettiva, esercitino con le modalità sopra specificate l'attività alberghiera in ambito internazionale.

III. Imprese: viaggi e turismo-congressuali

a) Imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (agenzie, uffici, sedi, filiali, succursali, ecc.) le imprese che svolgono in tutto o in parte le attività di cui all'[art. 9 della legge 17 maggio 1983, n. 217](#).

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

IV. Parchi

a) Impresa turistica che gestisce un'area attrezzata aperta al pubblico, dotata di servizi di accoglienza vari sulla quale insiste un complesso di attrazioni meccaniche, acquatiche, faunistiche, ecc., e/o di attività d'intrattenimento ricreativo e turistico a carattere tematico, destinato allo svago, ad attività ludiche, amatoriali e culturali.

b) Ogni parco si caratterizza per proprie specificità ed originalità.

V. Strutture portuali per la nautica da diporto

a) Porti turistici, approdi turistici, punti di ormeggio;

b) marina resort.

VI. Stabilimenti balneari

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

VII. Aziende di intrattenimento

a) Le aziende che gestiscono attività di intrattenimento e svago di vario genere, di animazione e accoglienza, varietà e danza.

VIII. Aziende pubblici esercizi

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

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

c) caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio simile ove si somministrano bevande contemplate nell'art. 23 del D.M. 8 maggio 1976;

d) chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;

e) gelaterie, cremerie;

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

g) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo;

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

i) posti di ristoro sulle autostrade;

j) posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeree, marittime, fluviali, lacuali e piscinali, servizi di ristorazione sui treni;

k) ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;

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

m) aziende per la ristorazione collettiva (mense aziendali e simili);

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

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

IX. Aziende turistiche all'aria aperta

a) Villaggi turistici: strutture ricettive aperte al pubblico, a gestione unitaria, allestite ed attrezzate su aree recintate destinate alla sosta ed al soggiorno di turisti in allestimenti minimi, in prevalenza sprovvisti di propri mezzi mobili di pernottamento;

b) campeggi: strutture ricettive aperte al pubblico, a gestione unitaria, allestite ed attrezzate su aree recintate destinate alla sosta ed al soggiorno di turisti in prevalenza provvisti di propri mezzi mobili di pernottamento;

c) campeggi nell'ambito delle attività agrituristiche: aree di ricezione all'aperto gestite da imprenditori agricoli ai sensi della [legge 20 febbraio 2006, n. 96](#);

d) parchi di vacanza: i campeggi, a gestione unitaria, in cui è praticato l'affitto della piazzola ad un unico equipaggio per l'intera durata del periodo di apertura della struttura;

e) aree di sosta.

Art. 2

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

norme del presente contratto.

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

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

LIVELLO NAZIONALE

Art. 3 (Confronto istituzionale)

In coerenza con gli impegni definiti nella parte relativa alla governance le parti convengono che il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari per la crescita dell'occupazione e per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio delle responsabilità attribuite alle parti sociali ai vari livelli di competenza. In particolare, le parti promuoveranno la costituzione di tavoli triangolari di concertazione ai vari livelli di confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese ed i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare le condizioni di sviluppo del settore.

Art. 4 (Diritti di informazione)

Le parti, ferme restando l'autonomia, le prerogative e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - al fine di attuare un sistema di relazioni industriali ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e del Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo - e tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività turistica in generale, convengono sulla necessità di promuovere una politica turistica da attuarsi avvalendosi dello strumento della programmazione e di una puntuale attuazione della legge quadro del turismo.

A tal fine, annualmente, in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni imprenditoriali firmatarie comunicheranno alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

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

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

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

Pertanto, anche in relazione al reciproco intendimento di cui alla premessa del presente contratto,

convengono sull'opportunità di dotarsi di strumenti che, nelle aree di spiccata vocazione turistica, consentano di valutare - avuto anche riguardo alla necessaria salvaguardia dei beni artistici, culturali e paesaggistici - l'impatto ambientale delle attività produttive nel complesso dei nuovi investimenti nonché delle dotazioni infrastrutturali, e dei loro riflessi sulla composizione e la qualità dell'occupazione.

Art. 5 (Pari opportunità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

In seno all'Ente bilaterale nazionale del settore turismo è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
- b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;
- d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla [legge n. 53 dell'8 marzo 2000](#);
- e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legislazione vigente e dai fondi comunitari preposti;
- f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;
- g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'[art. 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000](#) e diffondendo le buone pratiche;
- i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- l) ricevere dalle Rappresentanze sindacali aziendali copia del rapporto sulla situazione aziendale redatto ai sensi della [legge n. 125/1991](#), come modificata dall'[art. 57 del D.Lgs. n. 198/2006](#).

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

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti

dall'Osservatorio nazionale.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti ritengono opportuno, su questo tema, stabilire una serie di obiettivi condivisi e di regole capaci di realizzare quelle azioni positive necessarie a concretizzare una reale parità di genere.

Alla luce di quanto stabilito dall'articolo 5, le parti, a seguito della ricerca svolta dalla Commissione pari opportunità istituita presso l'Ente bilaterale del turismo, si impegnano ad analizzare le caratteristiche e le criticità emerse rispetto all'occupazione e alla stabilità femminile nel settore del turismo, con l'obiettivo di ricercare e condividere soluzioni per il miglioramento della posizione femminile sia nel mercato del lavoro che sotto il profilo professionale, anche in relazione alle conseguenze che la crisi economica e sociale sta creando nell'occupazione femminile.

Le parti, inoltre, condividono l'esigenza di sviluppare un sistema di concertazione tra i diversi attori sociali e le istituzioni con lo scopo di potenziare nel territorio una rete di servizi capace di rispondere alle esigenze di conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita al fine di favorire lo sviluppo dell'occupazione femminile.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Art. 5

(Pari opportunità)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative nazionali adottate in conformità alla normativa UE in tema di parità di genere, interventi che favoriscano le pari opportunità nel lavoro. A tal fine le parti si impegnano ad avviare percorsi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione e all'attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), volte all'effettiva realizzazione della parità di genere.

In tale contesto le parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità a partire da quanto previsto dal [D.Lgs. 198/2006](#) e s.m.i, nonché alle norme di recepimento della [Direttiva UE 2023/970](#) volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Nelle more del recepimento della [Direttiva UE 2023/970](#) le Parti assegnano alla contrattazione di secondo livello la possibilità di istituire nelle aziende con più di 50 dipendenti una figura di rappresentanza denominata Garante della Parità, figura specializzata in questioni di genere.

In seno all'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per genere, categoria di inquadramento professionale, tipologia dei rapporti di lavoro e retribuzione di fatto, che saranno forniti dalle Associazioni Datoriali, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
- b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari

opportunità nel lavoro;

c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo percorsi di reinserimento;

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

e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal [decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#) e s.m., e dai Fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di violenza, molestia e discriminazione nel sistema delle relazioni di lavoro;

g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a violenze e molestie;

h) raccogliere e analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'[articolo 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000](#) e diffondendo le buone pratiche

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

j) ricevere dalle rappresentanze sindacali aziendali copia del rapporto sulla situazione aziendale redatto ai sensi del [decreto legislativo n. 198 del 2006](#) al fine di condividere e monitorare i dati ricevuti.

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

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

Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica a portare a termine entro la vigenza del presente accordo l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore.

Per acquisire i dati necessari allo svolgimento di tale analisi, la Commissione - nel rispetto delle disposizioni di tutela della riservatezza dei dati personali - potrà avvalersi anche delle informazioni statistiche disponibili presso altri organismi bilaterali (Osservatorio EBIT, Fondimpresa, Fontur, Quas) nonché presso gli Enti Pubblici e le Amministrazioni competenti.

L'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica dovrà assicurare in ogni bilancio di esercizio uno specifico capitolo di spesa per lo svolgimento di tale analisi, i cui risultati saranno assunti a riferimento dalle Parti per l'individuazione delle misure atte a favorire la partecipazione delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità.

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

Dopo l'articolo 5 è inserito il seguente:

Art. 5 bis

(Contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro)

1. Le Parti, nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo di lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.
2. Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della [L. 4/2021](#), quell'insieme di pratiche e comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie".
3. Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.
4. Le Parti condividono appieno i principi espressi nella [L. 4/21](#) nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al [D. Lgs. 198/2006](#), ove si precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltretutto il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.
5. La violenza e le molestie possono presentarsi sul luogo di lavoro e possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori, e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti e possono assumere diverse forme, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.
6. E' interesse di tutte le Parti firmatarie il presente c.c.n.l. agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.
7. Le Parti concordano di individuare le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
8. Nei programmi di formazione e informazione del personale, le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili, ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
9. Potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le RSU/RSA e/o le OO.SS. territoriali aderenti alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.
10. Quanto precede potrà essere realizzato dall'EBIT anche tramite campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle diverse manifestazioni e cause profonde di tutte le forme di violenza, nonché di contrastare gli stereotipi di genere e dannosi e promuovere la parità di genere ed il rispetto reciproco.
11. L'EBIT predisporrà materiale informativo destinato alle lavoratrici e ai lavoratori sul comportamento

da adottare in caso di molestie.

12. A questo fine, si conviene che saranno individuati da EBIT, per ogni provincia, riferimenti/convenzioni (Centri Antiviolenza, Case rifugio, Consigliera di Parità, ecc.) ai quali poter rivolgersi, dando puntuale informazione dei recapiti.

13. Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, l'impresa deve adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti del personale dipendente che le ha poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'[articolo 26](#), commi 3-bis e 3-ter, del [D.Lgs.198 del 2006](#), così come modificato dall'[art. 1, comma 218, L. 205 del 2017](#) (cd. *Legge di bilancio 2018*) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.

14. Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente c.c.n.l. la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

Art. 6 (Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica - EBIT)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti in data 7 giugno 2000 hanno istituito l'Ente bilaterale dell'industria turistica-EBIT, regolato da apposito Statuto e riportato in allegato al presente c.c.n.l.

L'EBIT costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il c.c.n.l. dell'industria turistica in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'EBIT attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

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

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

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

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

e) istituisce la banca dati relativa alla domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in attuazione di quanto previsto dal c.c.n.l. per i dipendenti da aziende dell'industria turistica del 7 febbraio 1996 e successive modifiche ed integrazioni;

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

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

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

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

l) istituisce il Comitato di vigilanza nazionale per l'assolvimento dei compiti previsti dall'art 19 dello Statuto;

m) istituisce e gestisce l'Osservatorio nazionale del settore, nonché coordina l'attività degli Osservatori territoriali;

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

Gli Organi di gestione dell'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica EBIT saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto, le parti si incontreranno per individuare misure che consentano un maggior coordinamento tra gli Enti bilaterali territoriali e l'Ente nazionale anche al fine di creare una gestione più omogenea e un rafforzamento nell'erogazione dei servizi.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo ...

(Ente bilaterale Nazionale (EBIT))

Le Parti hanno analizzato l'assetto ed il funzionamento dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT), in relazione alle attività svolte a livello nazionale e locale ed in rapporto alle risorse disponibili sulla base delle aliquote di contribuzione stabilite nel c.c.n.l..

In coerenza con quanto affermato in Premessa, al fine di garantire un migliore livello qualitativo delle prestazioni rivolte ai lavoratori e dei servizi alle imprese del settore, in un quadro di omogeneità nazionale, le Parti ritengono che l'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) debba operare secondo i seguenti indirizzi:

- riscossione unificata mediante convenzione INPS ("modello F24") della contribuzione prevista in favore del sistema bilaterale secondo le aliquote indicate nel c.c.n.l., salvo per alcune aziende multi localizzate per le quali si mantiene la modalità della riscossione tramite bonifico;
- attribuzione all'Ente Bilaterale Nazionale di compiti in materia di:
 - a. erogazione di sussidi economici e forme di "welfare" in favore dei lavoratori, escludendo qualunque forma di sovrapposizione con le prestazioni a carattere sanitario di competenza Fontur;
 - b. formazione/riqualificazione verso lavoratori, anche su piattaforme di e-learning dedicate, ivi compresi coloro che risultano espulsi/sospesi per ragioni di crisi aziendale atte a conseguire una "certificazione di mercato" utile alla ricollocazione nel settore.
 - c. Finanziamento della formazione promossa dalle aziende o dagli enti bilaterali territoriali.

Le attività di cui ai punti a), b) e c) sono svolte da EBIT ove gli Enti Bilaterali Regionali non siano costituiti.

Nell'impiego delle risorse, EBIT dovrà rispettare un corretto rapporto tra spese di gestione e prestazioni/attività, assolvendo in ogni caso i compiti previsti dal contratto collettivo nazionale, in coerenza con il presente Accordo.

Ferme restando le regole di governance sopra definite, le Parti condividono l'esigenza di assegnare all'Ente Bilaterale nazionale (EBIT) il compito di monitoraggio sugli Enti Bilaterali Regionali e sugli

Enti Bilaterali Territoriali già costituiti attraverso una più puntuale e periodica attività di raccordo con gli enti regionali, la raccolta dei bilanci, delle correlate relazioni sull'attività svolta e della puntuale

attestazione del rispetto dei compiti assegnatigli dalle fonti di cui al punto 1, sulla base delle risorse impiegate.

L'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT), svolge le seguenti funzioni nei confronti degli Enti Bilaterali Regionali e di quelli Territoriali già costituiti:

- assicura l'attività di supporto per l'adeguamento di statuti e regolamenti al nuovo statuto e regolamento forniti dall'Ente Bilaterale Nazionale e ne certifica la conformità al fine della riscossione delle risorse di cui all'art. ... ;
- predispone uno schema unico di budget previsionale e di rendiconto consuntivo, redatti secondo criteri di trasparenza e leggibilità, che gli stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'Ente Bilaterale Nazionale;
- raccoglie dagli Enti Bilaterali Regionali e da quelli Territoriali già costituiti i rendiconti e la relazione annuale sull'andamento della gestione e dell'attività, verificandone la rispondenza alle disposizioni del presente c.c.n.l.;
- raccoglie ed esamina le attività svolte dagli Enti Bilaterali Regionali e da quelli Territoriali già costituiti, anche in riferimento alle somme ad esse destinate, onde verificare il rispetto delle finalità statutarie e delle regole gestionali stabilite nell'Accordo sulla governance di cui al primo comma del presente articolo;
- segnala alle Associazioni Datoriali ed alle Organizzazioni Sindacali nazionali gli Enti Bilaterali che non rispettano le previsioni del c.c.n.l.;
- predispone annualmente una relazione che illustri le buone prassi ed evidenzi eventuali criticità.

Le Parti concordano, inoltre, di conferire all'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) potere di verifica sugli Enti Bilaterali Regionali e su quelli Territoriali già costituiti rispetto alla regolarità degli esercizi economici e, in caso di inadempienza, di intervento attraverso specifiche norme.

L'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) ha i seguenti scopi:

- a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c. promuove e gestisce iniziative in materia di formazione / riqualificazione verso i lavoratori, ivi compresi coloro che risultano espulsi/sospesi per ragioni di crisi aziendale, secondo criteri individuati e attraverso soggetti indicati dai Soci, che consentano di ottenere una "certificazione di mercato" utile alla ricollocazione nel settore.
- d. collabora allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;
- e. procede al monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
- f. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- g. istituisce interventi in materia di sostegno al reddito e/o di welfare, di formazione, e di finanziamento dei piani formativi promossi dalle aziende secondo quanto stabilito nelle intese tra le Parti Sociali, con riferimento alle sole aree territoriali in cui non è costituito l'Ente Bilaterale;
- h. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della

salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

i. istituisce un Comitato di Vigilanza Nazionale per l'assolvimento dei compiti previsti dall'articolo ... dello Statuto;

j. promuove, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrative;

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

Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) e Fontur collaborano per lo scambio di informazioni e dei dati utili a verificare il corretto adempimento delle norme contrattuali di rispettiva competenza.

Art. 7 (Finanziamento)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Al fine di assicurare operatività all'Ente bilaterale nazionale ed agli Enti bilaterali territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente c.c.n.l., la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

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

Il regolamento degli Enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di quote d'importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultra-mensile entro un periodo massimo di dodici mesi.

Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente bilaterale nazionale e agli Enti bilaterali territoriali dell'industria turistica ai sensi del comma 1 sono rimosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

I contributi dovuti all'EBIT saranno riscossi per il tramite dell'INPS, ai sensi di una specifica convenzione da stipularsi tra l'Istituto e le parti stipulanti il presente c.c.n.l., ai sensi e per gli effetti della [legge n. 311/1973](#).

Sulle somme rimosse attraverso il modello F24 della convenzione tra l'INPS e le Organizzazioni stipulanti il presente c.c.n.l. la quota di competenza dell'EBIT nazionale è ridotta al 10 per cento.

Nelle more dell'entrata in vigore della citata Convenzione, valgono le modalità già definite dall'Ente bilaterale secondo le quali le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente bilaterale nazionale ed agli Enti bilaterali territoriali dell'industria turistica, ai sensi del comma 1, sono rimosse mediante il sistema nazionale con riparto automatico, fermo restando la quota del 10 per cento di competenza dell'Ente bilaterale nazionale.

Il 10 per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica. La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti bilaterali regionali e, in alternativa, tra gli Enti bilaterali territoriali di area omogenea eventualmente costituiti. Nelle more della generalizzazione del sistema nazionale di riscossione, sulle somme rimosse in via transitoria, da concludersi entro e non oltre il 30 giugno 2008, mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBIT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento.

Nei territori dove l'EBIT non è ancora costituito la quota di competenza dell'EBIT nazionale è aumentata al 30 per cento. In sede di costituzione di EBIT territoriale da parte di tutte le Organizzazioni stipulanti il presente c.c.n.l., concluso l'iter procedurale dello Statuto, la percentuale dovuta all'EBIT nazionale

ritorna al 10%.

Il Comitato direttivo dell'EBIT, in ragione del gettito del territorio, organizzerà specifici programmi aventi come obiettivo la diffusione della bilateralità e del welfare contrattuale, anche al fine di garantire i servizi dell'EBIT a tutte le aziende e lavoratori.

In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato direttivo dell'EBIT è autorizzato a definire specifiche soluzioni transitorie.

Le risorse degli Enti bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'art. 6, in ragione della provenienza del gettito.

Le quote riscalate dall'Ente bilaterale nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'EBIT, saranno trasferite agli Enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal c.c.n.l. dell'industria turistica.

L'Ente bilaterale nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti bilaterali territoriali in relazione alle quote riscalate direttamente dagli stessi.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi dovuti al sistema degli Enti bilaterali, determinato nella misura di cui al presente articolo, rimane obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui all'art. 8 del presente c.c.n.l. (sostegno al reddito).

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo ...

(Finanziamento)

(1) Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) ed agli Enti Bilaterali Regionali ed a quelli Territoriali già costituiti, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente c.c.n.l., la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento del trattamento economico minimo di cui all'art. 110 per quattordici mensilità, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

(2) Le Parti si danno atto che nel computo degli aumenti del c.c.n.l. si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo alla bilateralità nazionale dello 0,40 per cento del trattamento economico minimo di cui all'art. 110 per dipendente.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote rimane comunque obbligata, verso i lavoratori aventi diritto, all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale ed è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di cui all'art. 111 del c.c.n.l..

(3) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) ai sensi del comma 1 sono riscalate mediante un sistema nazionale con riparto automatico, per il tramite dell'INPS, ai sensi della convenzione stipulata il 21 gennaio 2014 tra l'Istituto e le Parti stipulanti il presente c.c.n.l., ai sensi e per gli effetti della [Legge 311/73](#). Per le imprese multi localizzate, ove non sia possibile accedere alla predetta convenzione, il pagamento dei contributi continuerà ad essere effettuato tramite bonifico.

Il dieci per cento della quota contrattuale di servizio è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT). La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza territoriale del gettito - tra gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali già costituiti. L'assegnazione dei contributi di competenza dell'Ente Bilaterale Regionale decorre dalla data di costituzione del

medesimo e previa verifica del rispetto delle norme di cui al presente Titolo.

(4) Gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali, già costituiti alla data odierna, che abbiano ancora in essere sistemi di finanziamento basati sul versamento diretto da parte delle aziende, sono tenuti al pagamento in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) di una quota pari al 15% per cento della quota contrattuale di servizio.

(5) Le risorse raccolte dall'Ente nazionale (EBIT) per i Territori che non hanno costituito l'Ente Bilaterale Regionale sono impegnate dall'Ente nazionale (EBIT) al fine di erogare le prestazioni di Welfare e della formazione, compresi i piani formativi promossi dalle aziende. Ne consegue che nelle Regioni dove l'Ente Bilaterale non è costituito la quota di competenza dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) è aumentata al 100%; in sede di costituzione dell'Ente Bilaterale Regionale la quota di competenza dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBIT) è ripristinata al valore del 10% a decorrere dalla conclusione dell'iter procedurale statutariamente previsto.

(6) Le risorse raccolte dall'Ente nazionale (EBIT) per i Territori che non hanno già costituito l'Ente Bilaterale Regionale o Territoriale entro la data di sottoscrizione del c.c.n.l. sono impegnate dall'Ente nazionale (EBIT) al fine di erogare, prioritariamente in ragione della provenienza del medesimo gettito, le prestazioni di Welfare, della formazione, compresi i piani formativi promossi dalle aziende previa pubblicazione di appositi bandi destinati direttamente alle imprese ed ai lavoratori in possesso dei requisiti necessari per la fruizione dei servizi e delle prestazioni previste.

Art. 8 (Sostegno al reddito)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Le parti concordano di destinare, con decorrenza 1° aprile 2008, la quota dello 0,25 per cento di paga base e contingenza per 14 mensilità, totalmente a carico delle imprese, al finanziamento del sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi e/o di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo scritto tra azienda e Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente c.c.n.l., nei limiti e con le modalità che verranno disciplinate con apposito regolamento che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di vigilanza nazionale.

La quota è accantonata in un apposito Fondo, Fondo sostegno al reddito, costituito presso l'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica. Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBIT nei limiti e con le modalità di cui al regolamento allegato al presente c.c.n.l.

La suddetta norma non è obbligatoria per le imprese che sono soggette alla contribuzione prevista per i trattamenti di C.i.g.s. e mobilità.

Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il 20 per cento dell'indennità di disoccupazione. Le modalità di erogazione sono regolate da un'apposita convenzione stipulata tra gli Enti bilaterali e l'INPS.

In caso di modificazione delle disposizioni di legge che regolano la materia, le parti si incontreranno per valutare l'opportunità di adeguare tale misura.

In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni e contribuzioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti alla data di stipula del presente contratto, che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità già definite da ciascun territorio.

Il regolamento sarà integrato con i criteri fissati dal presente articolo.

Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi

ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività, ai singoli lavoratori dipendenti, sospesi per crisi aziendali o occupazionali in comparti dell'industria turistica che non possono far ricorso alla C.i.g.s., nonché agli apprendisti sia in caso di crisi aziendali ed occupazionali che in caso di licenziamento.

Gli interventi del Fondo sono altresì destinati all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali in settori che non hanno i requisiti per accedere alla C.i.g.o. o alla C.i.g.s. o ad altri ammortizzatori sociali che integrino il reddito dei lavoratori e all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per gli apprendisti in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali e, limitatamente agli apprendisti, in caso di licenziamento.

In caso di esaurimento delle risorse accantonate sul Fondo, al fine di supportare l'accesso alle misure di sostegno al reddito dei lavoratori nei casi previsti dal presente regolamento, le aziende potranno anticipare gli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti. L'EBIT, anche attraverso meccanismi di conguaglio, con i contributi dovuti rimborserà gli importi anticipati dalle aziende.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che nei casi in cui l'EBIT non possa corrispondere l'integrazione dell'indennità di disoccupazione, di cui al presente articolo, detta indennità non preclude comunque l'erogazione dell'INPS nella misura del 60%.

Dichiarazione a verbale

Le parti concordano che le aziende con più di 15 dipendenti e in regola con i versamenti all'Ente bilaterale - compresi quelli di competenza del 2013 - che abbiano versato i contributi di competenza dell'anno 2014 al Fondo sostegno al reddito di cui all'art. 8 del c.c.n.l. Industria Turistica, potranno richiedere all'E.B.I.T., entro il prossimo 31 marzo 2017, la restituzione del corrispondente ammontare versato allegando copia che attesti il versamento al Fondo di solidarietà residuale INPS di cui all'art. 3, comma 19, [L. n. 92/2012](#) e s.m.i. per lo stesso periodo di sovrapposizione.

A riguardo, l'E.B.I.T. predisporrà un format unico di richiesta che sarà inviato a tutte le aziende in regola con i versamenti ed effettuerà le opportune verifiche.

Il requisito dimensionale di cui al comma precedente andrà verificato alla data del 30 ottobre 2014.

Le parti concordano che entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto si incontreranno per definire le modalità e i criteri di impiego dell'accantonato, in coerenza con le finalità mutualistiche di sostegno al reddito.

A seguito di quanto previsto dal [D.Lgs. n. 148/2015](#), a partire dal 1° gennaio 2016 i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti non sono più tenuti al versamento della quota di finanziamento al Fondo di cui al presente articolo.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo 8

(Sostegno al reddito e welfare)

(1) Le Parti si danno atto che, a seguito dell'entrata in vigore della [Legge 30 dicembre 2021, n. 234](#) - che, tra gli altri, ha esteso la disciplina dei trattamenti di integrazione salariale a tutti i datori di lavoro che occupano almeno 1 dipendente - l'obbligo di versamento di cui all'articolo 8 c.c.n.l. Industria Turistica 14 novembre 2016 viene meno a partire dal 1° gennaio 2022, data di entrata in vigore della suddetta legge.

A riguardo le Parti concordano che le aziende in regola con gli obblighi contributivi nei confronti dell'EBIT e che abbiano versato i contributi ex art. 8 del c.c.n.l. Industria Turistica 14 novembre 2016 di

competenza successiva al 1° gennaio 2022, possano richiedere, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del c.c.n.l., la restituzione dei predetti contributi, allegando copia dei versamenti effettuati al Fondo di integrazione salariale ex [art. 29 d. lgs. 148/2015](#) e s.m.i.

(2) Il minimo del 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Regionale e di quelli Territoriali già costituiti è destinato al sostegno al reddito e al welfare dei lavoratori. Gli Enti Bilaterali Regionali e quelli Territoriali già costituiti iscrivono le somme di cui al comma precedente in uno specifico capitolo di bilancio. Tali risorse, ove non utilizzate nell'esercizio di competenza, sono accantonate ai fini di un possibile utilizzo, con le medesime finalità, negli esercizi successivi.

(3) Le Parti definiranno entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l. natura, condizioni e modalità dell'intervento di sostegno al reddito di cui al comma 1, avuto riguardo al principio di uniformità della prestazione sul territorio nazionale e tenuto conto del diverso dimensionamento delle imprese dell'Industria Turistica.

Articolo ...

(Aggiornamento statuti e regolamenti)

Le Parti convengono di istituire una commissione paritetica, composta da 3 componenti di parte datoriale e un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. firmataria del presente c.c.n.l., per elaborare l'aggiornamento dello Statuto dell'EBIT, nonché degli Enti Bilaterali Regionali. La commissione dovrà presentare i lavori conclusivi alle Parti Sociali per la relativa approvazione entro la vigenza del presente accordo di rinnovo.

Art. 9 (Statuto tipo)

E' allegato al presente contratto il nuovo Statuto tipo dell'Ente bilaterale territoriale dell'industria turistica.

Gli Enti bilaterali territoriali dell'industria turistica già costituiti alla data di stipula del presente c.c.n.l., in fase di rinnovo delle cariche, adegueranno il proprio Statuto entro la vigenza del presente c.c.n.l.

Nel caso in cui dovessero insorgere controversie in ordine alla interpretazione di tale Statuto, le parti si impegnano ad effettuare la relativa verifica al fine di favorirne l'adozione.

Art. 10 (Regolamento tipo)

Il regolamento tipo per la disciplina del funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito di cui all'art. 8 del presente c.c.n.l. è allegato al presente c.c.n.l. e ne costituisce parte integrante.

Le parti convengono che nell'ambito della definizione del regolamento saranno individuate modalità rispondenti anche alle esigenze delle piccole imprese.

Dichiarazione a verbale

Le parti, convengono di istituire una Commissione paritetica, composta da 3 componenti di parte datoriale e un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. firmataria del presente c.c.n.l., che abbia lo scopo di elaborare l'aggiornamento dello Statuto e del regolamento dell'EBIT. La Commissione sarà costituita entro il 15 settembre 2010 e dovrà presentare i lavori conclusivi alle parti sociali per la relativa approvazione entro il 30 ottobre 2010.

Art. 11 (Procedure di composizione e conciliazione delle controversie)

a) Commissione paritetica nazionale

Le parti confermano il comune convincimento che ad un positivo andamento delle relazioni industriali concorre anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegiano ed antepongono appropriati

momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

Al fine di valorizzare le richiamate procedure, quale supporto per le parti stipulanti, viene costituita, a livello nazionale, una Commissione paritetica con il compito di verificare, attraverso un costante monitoraggio, e garantire la corretta attuazione dei doveri incombenti alle parti anche interpretando le clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione sarà composta da sei componenti effettivi e sei supplenti di cui tre effettivi e tre supplenti in rappresentanza di Federturismo-Confindustria e Confindustria AICA, e tre effettivi e tre supplenti in rappresentanza pariteticamente di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, e si riunirà presso Federturismo-Confindustria.

La Commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle parti da indirizzare presso la sede di Federturismo-Confindustria.

b) Controversie individuali e plurime

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale sulla base di quanto disposto da [D.Lgs. n. 80/1998](#) e successive modifiche ed integrazioni.

Il tentativo di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la seguente procedura: viene istituita una Commissione di conciliazione formata da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale territoriale di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato speciale e da un rappresentante delle Associazioni aderenti a Federturismo-Confindustria o Confindustria AICA cui l'impresa conferisce mandato speciale.

La Commissione di conciliazione e la Segreteria tecnica avranno sede presso l'EBIT territoriale. In fase di prima applicazione, laddove non fossero ancora istituite le emanazioni territoriali dell'Ente bilaterale dell'industria turistica (EBIT) i compiti di segreteria della Commissione di conciliazione saranno svolti presso la sede di Federturismo-Confindustria.

Le riunioni delle Commissioni si terranno presso la sede individuata di comune accordo a livello territoriale.

La parte interessata, in caso di controversia plurima di lavoratori, che intende proporre ricorso innanzi al giudice del lavoro chiede, alla segreteria della Commissione di conciliazione di cui sopra, di attivare il tentativo obbligatorio di conciliazione sindacale.

La richiesta, che deve essere contestualmente trasmessa con raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente, anche all'altra parte, deve contenere gli elementi essenziali della controversia, l'indicazione delle parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il nominativo del proprio procuratore speciale e l'elezione del domicilio presso la segreteria della Commissione di conciliazione.

Entro 10 giorni dalla data di ricezione della richiesta, la segreteria della Commissione di conciliazione convoca le parti per procedere all'esame della controversia ed al tentativo di conciliazione.

La parte interessata ad attivare il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà indirizzare la propria richiesta alla Segreteria tecnica della Commissione paritetica nazionale che provvederà a quanto di sua competenza, in attuazione dei commi 3 e 4, lett. b), del presente articolo.

La Commissione di conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni, entro 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

In caso di richiesta di tentativo di conciliazione per una controversia relativa ad una sanzione

disciplinare, l'applicazione di questa rimarrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Dell'esame di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale sia nel caso di composizione, anche parziale, sia nel caso di mancato accordo, facendo comunque risultare:

- il richiamo al c.c.n.l. o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale si riferisce la vertenza;
- la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

I verbali di conciliazione e/o di mancato accordo, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai relativi rappresentanti. Copia del verbale sarà inviata, a cura della parte diligente, all'ufficio della Direzione del lavoro competente per territorio ai sensi degli [artt. 410](#) e seguenti cod. proc. civ., come modificati dal [D.Lgs. n. 80/1998](#) e successive modifiche e integrazioni. Le altre 4 copie dei verbali restano a disposizione delle rispettive Organizzazioni sindacali.

In caso di mancata comparizione di una delle parti, la segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi dell'[art. 411](#), comma 3, cod. proc. civ.

La sottoscrizione del verbale in sede sindacale rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo secondo quanto previsto all'[art. 411](#) cod. proc. civ.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a redigere apposito processo verbale, evidenziando le rispettive ragioni del mancato accordo.

Le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, ove sia possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In questo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, in osservanza delle disposizioni di cui all'[art. 411](#) cod. proc. civ.

Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione di cui alla lett. b) del presente articolo, non costituiscono interpretazione autentica del c.c.n.l., che resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui alla lett. a) del presente articolo.

Norma transitoria

Nella fase transitoria, ovvero quella che precede la costituzione delle Commissioni territoriali di conciliazione, i compiti spettanti alla locale Segreteria tecnica verranno svolti dalla Segreteria tecnica della Commissione paritetica nazionale istituita con specifico accordo tra le parti il 31 maggio 2000.

Arbitrato

Qualora il tentativo di conciliazione previsto dall'[art. 11](#), lett. b), non riesca o sia comunque decorso il termine previsto per il suo espletamento, su istanza di entrambe le parti, può essere adito un Collegio di arbitrato.

Il Collegio di arbitrato è composto da 2 componenti così designati: ciascuna delle Organizzazioni territorialmente competenti delle parti firmatarie il presente c.c.n.l. nomina un componente; un terzo componente, che ha funzioni di Presidente, viene nominato di comune accordo dai 2 arbitri di cui sopra.

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso verrà scelto per sorteggio, da una lista - revisionabile di norma ogni biennio - contenente i nominativi di 10 esperti in materia di contratti collettivi e diritto del lavoro, precedentemente predisposta e concordata tra le parti.

Il compenso dovuto agli arbitri e al Presidente sarà stabilito in misura fissa sulla base di criteri e tariffe definite, con apposito accordo e regolamento, dalle parti stipulanti il c.c.n.l.

Il Collegio arbitrale e la segreteria del Collegio avranno sede presso l'EBIT territoriale. In fase di prima applicazione, laddove non fossero ancora istituite le emanazioni territoriali dell'Ente bilaterale dell'industria turistica (EBIT) i compiti di segreteria del Collegio saranno svolti presso la sede di

Federturismo-Confindustria.

Le riunioni del Collegio si terranno presso la sede individuata di comune accordo a livello territoriale.

La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio di arbitrato deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione del domicilio presso il Collegio di arbitrato, l'esposizione dei fatti, nonché una espressa dichiarazione di accettazione del lodo arbitrale.

Tale richiesta sarà inviata dall'interessato, a mezzo di raccomandata A.R., o altro mezzo equipollente, alla segreteria del Collegio di arbitrato, tramite l'Organizzazione sindacale di appartenenza e/o alla quale conferisce mandato speciale, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di mancato accordo o dal giorno di scadenza del periodo massimo entro il quale doveva essere esperito il tentativo di conciliazione.

Copia della richiesta dovrà, altresì, essere contemporaneamente trasmessa a mezzo raccomandata A.R., o altro mezzo equipollente, alla controparte che è tenuta comunque a manifestare la propria volontà circa la richiesta medesima, con comunicazione da inoltrare alla segreteria del Collegio di arbitrato entro il termine di 15 giorni.

L'accettazione degli arbitri a trattare la controversia dovrà risultare per iscritto in calce alla richiesta.

Ciascuna parte può manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da trasmettere alla segreteria del Collegio non oltre 24 ore prima dell'orario previsto per la prima riunione.

Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle parti interessate di accettazione del nominativo del Presidente del Collegio di arbitrato, come pure il conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità.

Il Collegio di arbitrato attiverà il procedimento secondo il principio della libertà di forma.

Le parti che hanno deferito la risoluzione della controversia al Collegio di arbitrato, potranno essere assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali e/o da esperti di fiducia.

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

- l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie o repliche a cura delle parti;
- eventuali ulteriori elementi istruttori ritenuti utili.

Il Collegio di arbitrato dovrà emettere il lodo entro 45 giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, presso il Collegio, della comunicazione riguardante l'adesione alla richiesta di devoluzione della controversia al Collegio di arbitrato. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dagli arbitri fino a 90 giorni.

Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.

Le parti si danno atto che il Collegio di arbitrato ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della [legge 11 agosto 1973, n. 533](#), e successive modifiche ed integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

Esso è comunicato alle parti, tramite la segreteria, ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal comma 2 dell'[art. 412-quater](#) cod. proc. civ.

Fermo restando a carico delle parti della controversia l'onere relativo al compenso dovuto agli arbitri indicati nel Collegio di arbitrato in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale, ivi compreso il compenso al Presidente, saranno liquidate in osservanza degli [artt. 91](#), comma 1 e [92](#) cod. proc. civ.

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale soltanto per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'[art. 412-ter](#) cod. proc. civ.

I finanziamenti delle attività delle Commissioni di conciliazione e arbitrato avverranno nei termini che verranno fissati con apposito regolamento attuativo.

La presente norma fa salvi tutti gli accordi esistenti sul territorio, riguardanti i criteri di definizione delle Commissioni di conciliazione ed il loro sistema di finanziamento, nonché quelli dell'arbitrato.

c) Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U. assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla prima parte del c.c.n.l., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di cui al presente articolo.

Capo II

LIVELLO TERRITORIALE

Art. 12 (Diritti di informazione)

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

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

Chiarimento a verbale

Per quanto concerne le "imprese di viaggio e turismo" si precisa che per "livello territoriale" ai fini del presente contratto ci si intende riferire al livello regionale.

Art. 13 (Livello aziendale)

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

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

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

Art. 14 (Utilizzo degli impianti)

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

- a) lavoratori che utilizzino i periodi feriali o svolgano periodi di cure termali;
- b) lavoratori pensionati che utilizzino periodi di riposo e di cura termale, marina, montana, ecc.;
- c) studenti che utilizzino collettivamente o con le famiglie periodi di vacanze non estive per cure termali, marine, montane, ecc. o a scopi di ricerca culturale;
- d) lavoratori di altri Paesi che tramite le regioni o gli enti turistici confederali utilizzino periodi di vacanze o svolgano precise attività culturali.

Le parti si vedono reciprocamente impegnate nel sostenere presso le istituzioni tutte le politiche atte a favorire la destagionalizzazione.

Saranno altresì contrattate tra Associazioni imprenditoriali, regioni e sindacati forme di sostegno anche economico per favorire le attività di formazione professionale.

Art. 15 (Politica attiva del lavoro)

Le parti, si impegnano a ricercare congiuntamente, a livello regionale per settori o per l'intero comparto o per singole aree subregionali, soluzioni capaci di:

- a) definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e surroga;
- b) promuovere verso i terzi interessati le iniziative ritenute più idonee al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.

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

- a) gli interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal 10° comma del successivo art. 92;
- b) l'accertamento delle strutture finalizzate all'addestramento professionale, allo scopo di verificarne e migliorarne l'utilizzazione anche attraverso la partecipazione delle stesse parti sociali alla loro gestione.

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

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

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

Art. 16 (Enti bilaterali territoriali dell'industria turistica)

L'Ente bilaterale dell'industria turistica verrà costituito, a livello territoriale, e sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con apposito Statuto e regolamento, ferme restando le esperienze attualmente in essere e consolidate a livello territoriale, che costituiscono punto di riferimento del sistema della bilateralità, ivi compresi gli accordi territoriali esistenti.

L'EBITT dell'industria turistica costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. A tal fine, l'EBIT dell'industria turistica promuove a livello locale:

- a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di servizio;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica e con la rete degli Enti bilaterali territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

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

- a) programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'[art. 9 della legge n. 56/1987](#) e con le garanzie di riservatezza ivi previste;
- b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica;
- c) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (anche rispetto ai lavoratori extracomunitari) nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
- d) cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica.

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

Art. 17 (Centri di servizio)

L'Ente bilaterale territoriale di norma si articola nell'ambito del territorio in Centri di servizio. La costituzione dei Centri di servizio - che potrà avvenire per l'intero settore o per singoli comparti - si realizza con accordo specifico tra le rappresentanze locali delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto. Laddove non sia ancora istituito l'EBIT dell'industria turistica, le parti potranno promuovere la costituzione dei Centri di servizio, d'intesa con l'Ente bilaterale nazionale.

Il Centro di servizio:

- cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano degli strumenti di cui agli artt. 54 e 55;
- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al 3° comma dell'art. 10, legge n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'art. 54 del c.c.n.l. industria turistica;
- può svolgere compiti di segreteria tecnica degli Organismi paritetici costituiti dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

Con accordi specifici di secondo livello, le materie di competenza delle apposite Commissioni territoriali (C.f.l.) saranno trasferite ai Centri di servizio.

Gli Enti bilaterali, ai sensi di quanto previsto dal presente articolo e dagli artt. 7 e 16 del presente contratto, provvedono ad assicurare le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, nonché quelle dei Centri di servizio la cui istituzione sia stata concordata a livello locale.

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

- tra le parti costituenti gli Enti bilaterali e le parti costituenti i Centri di servizio, si stabilisce la ripartizione delle attività tra Centro di servizio ed Ente bilaterale, nonché la conseguente attribuzione delle risorse e le relative modalità, in conformità a quanto stabilito dal presente articolo;
- per i territori e/o i comparti in cui non sia costituito il Centro di servizio, le relative attività saranno curate direttamente dall'Ente bilaterale.

Capo III

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Testo del Capo III - Contrattazione di secondo livello

Le parti condividono la volontà di dare piena attuazione e favorire la contrattazione di secondo livello.

La contrattazione di secondo livello ha durata triennale.

Le piattaforme di stipula di accordi di secondo livello dovranno essere inviate all'azienda interessata per la contrattazione di tipo aziendale o all'Associazione territoriale di riferimento per la contrattazione di tipo territoriale, in tempo utile per l'apertura della trattativa.

In caso di piattaforme per il rinnovo di accordi già in vigore, queste devono essere inviate tre mesi prima della scadenza ai titolari della contrattazione.

La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Per un periodo pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle piattaforme rivendicative per il

secondo livello, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

A tale scopo, ove nella fase iniziale o durante le trattative si riscontrino difficoltà, una delle parti potrà richiedere l'intervento del livello superiore per rendere effettivo il confronto.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto.

La contrattazione di secondo livello non potrà avere luogo nell'arco di tempo intercorrente tra la data di ricezione della piattaforma di rinnovo del c.c.n.l. e i cinque mesi successivi alla scadenza del c.c.n.l. in essere.

Art. 18 (Contrattazione integrativa territoriale)

Alla contrattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti stipulanti il presente c.c.n.l., per la stipula di accordi integrativi sono demandate esclusivamente le seguenti materie:

- a) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;
- b) specifici accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati con riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente alla stipula del presente c.c.n.l.;
- c) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente contratto;
- d) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
- e) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 70;
- f) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'art. 79;
- g) il superamento del limite di centotrenta ore annue per lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
- h) la definizione di eventuali limiti massimi della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'art. 45;
- i) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'art. 54;
- j) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato;
- k) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto dall'art. 41;
- l) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi simili e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'art. 54.

Alla contrattazione integrativa territoriale restano altresì demandate le materie di cui alle disposizioni previste per ciascun comparto nella relativa Parte speciale e qui di seguito richiamate:

Struttura alberghiera:

- intervallo per la consumazione dei pasti (art. 80);
- misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 98);
- regolamentazione nastro orario stagionali (art. 159);
- contratti a termine ed aziende di stagione (art. 51);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 165).

Stabilimenti balneari:

- intervallo per la consumazione dei pasti (art. 80);
- interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 70, 78);
- definizione eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
- determinazione di un'indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari;
- determinazione e applicazione della trattenuta di cui all'art. 230;
- eventuali deroghe a quanto stabilito dall'art. 240.

Aziende pubblici esercizi:

- intervallo per la consumazione dei pasti (art. 80);
- ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (art. 72);
- determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (art. 272);
- assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (art. 275);
- determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (art. 278);
- determinazione del compenso fisso ai maîtres o capo camerieri (art. 281);
- definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (art. 293);
- determinazione della misura della trattenuta cautelativa (art. 258);
- determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (art. 310);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 255).

Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente c.c.n.l.

Chiarimento a verbale

Fermi restando gli effetti prodotti dalla contrattazione integrativa provinciale e regionale, così come previsto dagli artt. 195, 243, 308, 338 e 411 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, le parti si danno reciprocamente atto che le relative disposizioni sono state recepite e sostituite dal presente articolo del presente contratto.

Art. 19 (Elementi economici integrativi)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente contratto è prevista con le seguenti modalità:

a) per le aziende che occupano più di quindici dipendenti, mediante la contrattazione integrativa a

livello aziendale che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie dell'impresa - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta ai criteri nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata;

b) per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, mediante una contrattazione integrativa a livello territoriale che avrà ad oggetto l'erogazione di un premio di produttività, eventualmente differenziato per comparti, correlato ai risultati mediamente conseguiti dalle piccole imprese del settore. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune utili a verificare l'effettivo incremento di produttività e redditività, le parti potranno avvalersi anche dell'assistenza dell'EBIT nell'ambito di quanto descritto nel successivo art. 20.

La contrattazione di secondo livello si svolge a livello aziendale o territoriale.

I relativi accordi hanno durata triennale.

Fermo restando gli accordi territoriali e collettivi vigenti che abbiano già disciplinato la materia.

Il negoziato di secondo livello si svolge:

a) livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;

b) livello territoriale per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le imprese di viaggi e turismo il livello territoriale cui operare di riferimento è quello regionale.

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

In occasione della contrattazione di secondo livello saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni, per un periodo complessivo pari a quattro mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa.

I contratti di secondo livello aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ai relativi livelli di competenza.

Di norma, la contrattazione di secondo livello territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti di secondo livello territoriali sono negoziati dalle Organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto. Le singole Organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari benefici fiscali e contributivi previsti dalle normative vigenti.

Al fine di salvaguardare le condizioni di concorrenza tra le imprese, le aziende articolate in più esercizi, che effettuino la contrattazione aziendale, potranno applicare le norme relative al mercato del lavoro contenute negli accordi territoriali, previa intesa con le rappresentanze aziendali e le Organizzazioni

sindacali interessate.

Le disposizioni di cui al 1° comma non operano nei confronti delle aziende stagionali, per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli artt. 167, 168, 169, 206, 207, 208, 248 del c.c.n.l. Federturismo 10 febbraio 1999 e all'art. 56, c.c.n.l. AICA 10 febbraio 1999 e successive modifiche e integrazioni.

Retribuzione omnicomprensiva

Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'art. 13 del c.c.n.l. Federturismo 7 febbraio 1996 e all'art. 7 del c.c.n.l. AICA 17 dicembre 1994 e successive modifiche e integrazioni, può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

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

Dichiarazione congiunta

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

Archivio dei contratti

I contratti integrativi di secondo livello saranno depositati, entro trenta giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'EBIT e, a richiesta, potranno essere inviati al CNEL.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo 19

(Elementi economici integrativi)

L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente contratto è prevista con le seguenti modalità:

a) per le aziende che occupano più di quindici dipendenti, mediante la contrattazione integrativa a livello aziendale che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie dell'impresa - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta ai criteri nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata;

b) per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, mediante una contrattazione integrativa a livello territoriale che avrà ad oggetto l'erogazione di un premio di produttività, eventualmente differenziato per comparti, correlato ai risultati mediamente conseguiti dalle piccole imprese del settore. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune utili a verificare l'effettivo incremento di produttività e redditività, le Parti potranno avvalersi anche dell'assistenza dell'EBIT nell'ambito di quanto descritto nel successivo articolo 20.

La contrattazione di secondo livello si svolge a livello aziendale o territoriale.

I relativi accordi hanno durata triennale.

Fermo restando gli accordi territoriali e collettivi vigenti che abbiano già disciplinato la materia il negoziato di secondo livello si svolge:

- a) livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;
- b) livello territoriale per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le imprese di viaggi e turismo il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale;

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

In occasione della contrattazione di secondo livello saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni, per un periodo complessivo pari a quattro mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa.

I contratti di secondo livello aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle organizzazioni stipulanti il presente contratto ai relativi livelli di competenza.

Di norma, la contrattazione di secondo livello territoriale si svolge per singoli comparti.

I contratti di secondo livello territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle Parti stipulanti il presente contratto. Le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare, ai relativi negoziati.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari benefici fiscali e contributivi previsti dalle normative vigenti.

Al fine di salvaguardare le condizioni di concorrenza tra le imprese, le aziende alticolate in più esercizi, che effettuino la contrattazione aziendale, potranno applicare le norme relative al mercato del lavoro contenute negli accordi territoriali, previa intesa con le rappresentanze aziendali e le organizzazioni sindacali interessate.

Le disposizioni di cui al primo comma non operano nei confronti delle aziende stagionali.

RETRIBUZIONE OMNICOOMPENSIVA

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

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

Art. 20 (Indicatori)

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione territoriale, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede territoriale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche.

Per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le parti operano prioritariamente con riferimento alle fonti ufficiali disponibili. In subordine, le parti stipulanti gli accordi territoriali potranno affidare alla rete degli Enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali.

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

Struttura alberghiera:

- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- dipendenti (INPS, ISTAT);
- giornate lavorate (INPS).

Imprese di viaggi e turismo e congressi:

- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT);
- vendita biglietteria aerea (IATA/BSP);
- dipendenti (INPS, ISTAT).

Imprese di intrattenimento:

- vendita biglietti (dati SIAE);
- dipendenti (INPS, ISTAT).

Aziende pubblici esercizi e stabilimenti balneari:

- produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale;
- PIL "pro-capite" provinciale (Unioncamere);
- consumi energia elettrica per uso non domestico (distributori);
- flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- dipendenti (INPS, ISTAT).

Ristorazione collettiva:

- fatturato;

- ore lavorate;
- dipendenti.

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

Capo IV

LIVELLO AZIENDALE

Art. 21 (Diritti di informazione)

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

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

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

Art. 22 (Contrattazione integrativa aziendale)

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto, la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di 15 dipendenti, limitatamente alle seguenti materie:

- a) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
- b) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'[art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#);
- c) premio di risultato di cui all'art. 23;
- d) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
- e) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
- f) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- g) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 77 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
- h) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto all'art. 76;
- i) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'art. 77;

j) modalità di svolgimento della formazione per l'apprendistato di cui all'art. 43.

La contrattazione avverrà tra l'azienda e le strutture sindacali aziendali dei lavoratori con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ai relativi livelli di competenza.

Dichiarazione delle parti

Le imprese aderenti ad AICA e a Federturismo Confindustria, previo accordo tra le Parti nell'ambito della contrattazione di secondo livello, potranno individuare soluzioni atte a superare situazioni di crisi aziendale tramite l'individuazione di adeguate misure, anche in deroga a quanto contrattualmente previsto ad esempio, quali, in via non esaustiva, modalità di gestione della riduzione dell'orario di lavoro e flessibilità.

Art. 23 (Premio di risultato)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

La contrattazione a contenuti economici è prevista con le modalità di seguito indicate.

La contrattazione integrativa avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie dell'impresa - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, di competitività e di qualità. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge.

L'accordo per il premio avrà durata triennale.

Sono riconosciuti titolari per l'esercizio della contrattazione collettiva di secondo livello, le Organizzazioni stipulanti il presente c.c.n.l. rappresentate dalle R.S.U./R.S.A., dai loro coordinamenti e le Organizzazioni sindacali stipulanti ai diversi livelli e i competenti rappresentanti dell'impresa assistiti dalle Associazioni imprenditoriali a cui conferiscano o abbiano conferito mandato.

Le parti concordano di istituire un premio di risultato, con le caratteristiche di cui sopra, destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non hanno un accordo integrativo aziendale o territoriale alla data di stipula del presente contratto.

Per la concreta attuazione di quanto disposto nel precedente comma sono stanziati i seguenti importi lordi:

Area	Euro
A	296,00
B	251,00
C	222,00
D	178,00

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

Il premio sarà erogato con la retribuzione di novembre 2017.

Beneficeranno del premio i lavoratori qualificati in forza al 1° ottobre 2017, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi.

L'erogazione del premio sarà riproporzionata dall'azienda in riferimento alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze dai lavoratori, beneficiari del premio, nel periodo 1° gennaio 2015-1° ottobre 2017.

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

La somma erogata come premio di risultato non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo tenendo conto di qualsiasi incidenza, né sarà computata ai fini del trattamento di fine rapporto.

Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal c.c.n.l. dell'industria turistica, che venga pagato successivamente al 1° ottobre 2014. Sono fatti salvi - a meno di differenti intese al secondo livello - gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

Le disposizioni di cui al presente articolo non operano nei confronti delle Aziende di stagione per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui all'articolo 162 del c.c.n.l. dell'Industria Turistica 14 novembre 2016.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare di particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. Qualora tale ipotesi non si realizzi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo 23

(Premio di risultato)

La contrattazione a contenuti economici è prevista con le modalità di seguito indicate.

La contrattazione integrativa avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie dell'Impresa - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, di competitività e di qualità. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento fiscale e contributivo previsto dalla normativa di legge

L'accordo per il premio avrà durata triennale.

Sono riconosciuti titolari per l'esercizio della contrattazione collettiva di secondo livello, le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente c.c.n.l., ivi comprese le loro articolazioni territoriali, congiuntamente alle rispettive RSA o alle RSU e i competenti rappresentanti dell'Impresa assistiti dalle Associazioni imprenditoriali a cui aderiscano o abbiano conferito mandato.

La disciplina del premio di risultato è demandata all'accordo integrativo di secondo livello.

L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti nell'accordo di cui al comma precedente. In tal senso le Parti, nell'ambito della definizione dell'accordo di secondo livello, potranno stabilire l'eventuale erogazione del premio anche parzialmente tramite welfare su espressa richiesta del singolo dipendente.

Beneficeranno del premio i lavoratori in forza alla data di erogazione dello stesso.

L'erogazione del premio sarà calcolata, nell'ambito dell'accordo di II livello, rispetto al periodo di riferimento per la valutazione dei parametri utili a verificare la spettanza e/o la quantificazione dell'emolumento.

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

La somma erogata come premio di risultato non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, né sarà computata ai fini del trattamento di fine rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo non operano nei confronti delle Aziende di stagione le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui all'articolo 162 del c.c.n.l. dell'Industria Turistica 14 Novembre 2016.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare di particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Art. 24 (Elemento di garanzia retributiva)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

A decorrere dal mese di gennaio 2018 ai dipendenti qualificati in forza nelle aziende che nei quattro anni precedenti siano risultate prive di contratto di secondo livello, e che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, percepiranno, nel caso in cui dopo la presentazione di una piattaforma integrativa territoriale o aziendale, non venga definito un accordo entro il mese di ottobre 2017, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di gennaio 2018 i seguenti importi qui di seguito riportati.

L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori qualificati in forza al 1° ottobre 2017, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1° giugno 2015-1° ottobre 2017.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico-produttive che abbiano in essere il ricorso agli ammortizzatori sociali definiti da apposito accordo sindacale.

La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o

contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, né sarà computata ai fini del trattamento di fine rapporto.

L'elemento di garanzia è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal c.c.n.l. dell'industria turistica, che venga pagato successivamente al 1° ottobre 2014. Sono fatti salvi - a meno di differenti intese al secondo livello - gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

Importi

Area	Importo Euro
A	186,00
B	158,00
C	140,00
D	112,00

Se a livello territoriale sono vigenti accordi integrativi sottoscritti dalle Organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente c.c.n.l., per le aziende che non applichino tali accordi gli importi delle tabelle precedenti saranno rideterminati in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo dal 1° ottobre 2014 al 1° ottobre 2017.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo 24

(Elemento di garanzia retributiva)

Ai dipendenti in forza nelle aziende che nei tre anni precedenti la stipula del presente c.c.n.l. siano risultate prive di contratto di secondo livello e che nel medesimo periodo non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto previsto dal precedente contratto collettivo, è riconosciuta, nel caso in cui non venga definito un accordo entro 6 mesi dalla presentazione della piattaforma integrativa aziendale e/o territoriale una somma lorda a tantum a titolo di elemento di garanzia retributiva.

L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori in forza al momento dell'erogazione e sarà riproporzionato sulla base della durata del rapporto di lavoro durante il periodo di riferimento.

Tale somma sarà erogata con la retribuzione relativa al settimo mese dalla presentazione della piattaforma.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico-produttive, che abbiano in corso trattamenti di integrazione salariale di cui al [D.Lgs. 148/2015](#) abbiano in essere il ricorso agli ammortizzatori sociali definiti da apposito accordo sindacale.

La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo tenendo conto di qualsiasi incidenza, né sarà computata ai fini del trattamento di fine rapporto

Importi:

Area	Importo
A	€ 186
B	€ 158
C	€ 140
D	€ 112

Ove l'azienda intenda erogare l'elemento di garanzia in forma di welfare, ciò potrà avvenire previa adesione del singolo lavoratore.

Capo V

ATTIVITA' SINDACALE

Art. 25 (Delegato aziendale)

Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, i lavoratori possono eleggere un solo delegato aziendale con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del contratto e delle leggi sul lavoro.

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

Art. 26 (Dirigenti sindacali)

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

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto;
- b) di Rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'[art. 19](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
- c) di Rappresentanze sindacali unitarie costituite in luogo delle R.S.A., ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di delegato aziendale di cui all'art. 25 e di dirigente sindacale di cui alla lett. b) del 1° comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra Direzione aziendale e il Comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle R.S.U. i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale delle R.S.U., gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva all'elezione riassumono la carica, con decorrenza dal momento in cui sussistono i presupposti numerici di cui al Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Art. 27 (Rappresentanza sindacale unitaria)

In applicazione del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 in ciascuna unità produttiva con più di quindici dipendenti la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL assumono l'iniziativa per la costituzione della R.S.U.

L'iniziativa può essere assunta anche dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, del Testo Unico sulla Rappresentanza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

L'iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. ove validamente esistente.

La R.S.U. è composta dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni sindacali sopra richiamate in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste con applicazione del metodo dei resti più alti e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il numero dei componenti la R.S.U. è pari a:

- 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti
- 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti
- 5 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti
- 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 300 dipendenti

L'adeguamento al numero di R.S.U. previsto al comma precedente avverrà con la prima elezione successiva al presente Accordo.

I nominativi dei componenti la R.S.U. saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale, a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti la R.S.U., per il tramite dell'Associazione industriale territorialmente competente.

I componenti la R.S.U. subentrano alla R.S.A. e ai loro dirigenti di cui alla [legge n. 300/1970](#) nella titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.

La R.S.U. e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale, come stabilito dal Testo Unico della Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. disporrà dei permessi retribuiti di cui all'[articolo 23](#) della [legge n. 300/1970](#).

La R.S.U. comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito e ad essa attribuito.

I permessi per l'espletamento del mandato debbono essere richiesti, di norma, per iscritto e con un preavviso di 24 ore, dalla R.S.U. indicando i nominativi dei beneficiari. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività aziendale.

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 3 mesi alla

data delle elezioni.

Nelle aziende di stagione, ferma restando la durata triennale della R.S.U., gli eletti mantengono la carica negli anni successivi ove, riassunti, abbiano anzianità di servizio nella stagione precedente e siano confermati dalla competente struttura territoriale sindacale con comunicazione scritta indirizzata alla corrispondente Associazione industriale territoriale.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze del servizio.

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti, di cui ai punti 5, 8, 13, e 20, sezione terza, del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro oppure, in via eccezionale, anche l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'[articolo 23](#), [legge n. 300/1970](#).

La Direzione aziendale fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.

La R.S.U. decade dal mandato ricevuto alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni e qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzione prevista dall'Accordo interconfederale (punto 6, sezione seconda del Testo Unico della Rappresentanza del 10 gennaio 2014).

Dichiarazione delle OO.SS.

Nell'ipotesi in cui si debba scegliere tra due candidati che abbiano conseguito glistessi voti si procederà al ballottaggio da svolgersi fuori dall'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'[articolo 10](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Art. 28 (Permessi sindacali)

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lett. a) del 1° comma dell'art. 26 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;

b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

Per le imprese di viaggi e turismo i permessi o congedi retribuiti vanno concessi, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati nell'azienda, nella misura massima di settanta ore per anno.

Art. 29

I componenti delle Rappresentanze sindacali di cui alle lett. b) e c) di cui all'art. 26 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta:

a) tre componenti per la R.S.U./R.S.A. costituita nelle unità produttive che occupano fino a duecento dipendenti;

b) tre componenti ogni trecento o frazione di trecento dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a tremila dipendenti;

c) tre componenti ogni cinquecento o frazione di cinquecento dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

I permessi di cui al presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. a) del comma precedente, i permessi saranno di

un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al 1° comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti Organismi delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Resta inteso che viene fatta salva la Parte speciale strutture alberghiere in catena.

I permessi cui hanno diritto i dirigenti sindacali così come individuati dall'art. 26 del presente c.c.n.l., sono cumulabili per una sola delle cariche di cui alla lett. a) del citato art. 26 con quelli di cui alle lett. b) o c) del medesimo articolo.

Art. 30

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 26 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti Organismi delle rispettive Organizzazioni sindacali.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Art. 31 (Diritto di affissione)

E' consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'esercizio.

Art. 32 (Assemblea)

Nelle unità aziendali ove siano occupati più di quindici dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni sindacali singolarmente o congiuntamente, presso l'unità aziendale in cui prestano la loro opera, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni.

La convocazione dovrà essere comunicata alla Direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore all'anno normalmente retribuite.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione

delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

Chiarimento a verbale

Fatto salvo quanto previsto dall'[art. 20](#) della [L. n. 300/1970](#), le Organizzazioni sindacali di cui alla seconda riga dell'art. 32, comma 1, sono riferite alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l.

Art. 33 (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di quindici dipendenti, lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla Rappresentanza sindacale unitaria tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 34 (Norme generali)

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) e del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Dichiarazione a verbale

Le parti costituiranno una Commissione paritetica che esaminerà le problematiche relative alla direttiva dell'Unione europea concernente l'istituzione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.

Norma transitoria

Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del c.c.n.l. turismo 14 giugno 1991 riferite alle Rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 35 (Contributi sindacali)

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale. Tale contributo non sarà inferiore all'1% della paga base e contingenza in atto al 1° gennaio di ciascun anno e per quattordici mensilità e sarà trattenuto ai dipendenti che ne faranno richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'azienda dovrà attenersi.

L'Azienda trasmetterà mensilmente l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

Titolo III

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 36 (Classificazione professionale del personale)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Le parti concordano un nuovo impianto di classificazione che ritengono maggiormente rispondente alle esigenze di valorizzazione delle professionalità dell'industria turistica, in coerenza con le esigenze organizzative di accresciuta competitività sui mercati.

Il predetto impianto, di seguito riportato e sinteticamente semplificato, viene appropriatamente e più esaurientemente ripreso e sviluppato in ciascuna delle Parti speciali del presente contratto, afferenti ai diversi settori produttivi.

Il predetto impianto di classificazione, come ripreso e sviluppato nelle Parti speciali, avrà decorrenza

dal 1° marzo 2008 per le qualifiche che sono state concordate tra le parti e che vengono riportate nei singoli impianti classificatori delle Parti speciali. Le qualifiche non effettive da tale data, che richiedono ulteriori chiarimenti, saranno oggetto di specifico confronto tra le parti al 2° livello di contrattazione, per presentare al livello nazionale delle OO.SS. e delle parti datoriali, firmatarie del presente contratto, le relative proposte sul nuovo impianto che saranno oggetto di verifica e discussione finalizzate al completamento della sua effettiva attuazione entro e non oltre il 28 febbraio 2009.

In particolare, per quanto concerne l'impianto di classificazione degli alberghi, sulle cui professionalità non ancora inserite si dovrà effettuare la predetta verifica tra le parti, a livello aziendale, si rinvia allo schema riportato negli allegati.

I lavoratori sono inquadrati secondo una classificazione articolata su quattro aree. All'interno di ciascuna area sono poi individuate le relative categorie di inquadramento dei lavoratori, sulla base di declaratorie di categoria e di profili/posizioni professionali, esemplificativi e non esaustivi, descritte nella disciplina contrattuale relativa ad ogni singolo settore del presente c.c.n.l., nel rispetto del criterio di prevalenza in caso di attività svolte su più aree, fermi restando i profili professionali di provenienza o quelli corrispondenti al livello superiore che abbiano successivamente acquisito.

La declaratoria di categoria determina le caratteristiche e i requisiti che, con riguardo ai criteri di autonomia, responsabilità e conoscenza, si reputano indispensabili per inquadrare il lavoratore nella categoria appartenente all'area.

Il profilo/posizione professionale determina il minimo contenuto professionale che la mansione deve presentare per essere inquadrata in una categoria.

Le parti convengono che a far data dall'entrata in vigore del nuovo sistema classificatorio, tutti i lavoratori già inquadrati nel 6° livello della precedente classificazione, sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'area D-D1, equivalente all'ex livello 6° S, ed acquisiscono i trattamenti economici del nuovo riferimento classificatorio.

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, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Area "A"

Ai sensi e per gli effetti della [legge n. 190 del 13 maggio 1985](#) e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente c.c.n.l.

Area "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente c.c.n.l.

Area "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività (attività di concetto, o prevalentemente tali). Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali e/o funzionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente c.c.n.l.

Area "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo 36

(Classificazione professionale del personale)

L'impianto di classificazione del personale, di seguito riportato viene appropriatamente e più esaurientemente ripreso e sviluppato in ciascuna delle parti speciali del presente contratto, afferenti ai diversi settori produttivi.

Il predetto impianto di classificazione, come ripreso e sviluppato nelle parti speciali è in vigore dal 1° di marzo 2008 per le qualifiche che sono state concordate tra le Parti e che vengono riportate nei singoli impianti classificatori delle parti speciali.

I lavoratori sono inquadrate secondo una classificazione articolata su quattro Aree.

All'interno di ciascuna area sono poi individuate le relative categorie di inquadramento dei lavoratori, sulla base di declaratorie di categoria e di profili/posizioni professionali, esemplificativi e non esaustivi, descritte nella disciplina contrattuale relativa ad ogni singolo settore del presente c.c.n.l., nel rispetto del criterio di prevalenza in caso di attività svolte su più aree, fermi restando i profili professionali di provenienza o quelli corrispondenti al livello superiore che abbiano successivamente

acquisito.

La declaratoria di categoria determina le caratteristiche e i requisiti che, con riguardo ai criteri di autonomia, responsabilità e conoscenza, si reputano indispensabili per inquadrare il lavoratore nella categoria appartenente all'area.

Il profilo/posizione professionale determina il minimo contenuto professionale che la mansione deve presentare per essere inquadrata in una categoria.

AREA "A"

Ai sensi e per gli effetti della [legge 190 del 13 maggio 1985](#) e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente c.c.n.l..

AREA "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente c.c.n.l..

AREA "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività (attività di concetto, o prevalentemente tali). Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali e/o funzionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente c.c.n.l..

AREA "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente c.c.n.l..

Art. 37

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali, come risultano indicati dalla classificazione del personale riportata nella Parte speciale del presente contratto distinta per ciascun comparto.

Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato, sulla base delle declaratorie, dalle competenti Organizzazioni territoriali unitamente alle R.S.A./R.S.U. ed in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni nazionali.

I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero contratto.

Dichiarazione delle parti

Le parti si impegnano ad attivare appositi incontri per i diversi comparti turistici con l'obiettivo di definire entro gennaio 2018 il nuovo sistema classificatorio in linea con l'evoluzione dei modelli organizzativi.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

In calce all'articolo 37 del c.c.n.l. Industria Turistica 14 novembre 2016 è inserita la seguente

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti s'impegnano ad istituire, nel corso della vigenza del presente c.c.n.l., un tavolo tecnico finalizzato ad analizzare il sistema classificatorio, che non risultasse più in linea con le esigenze delle Parti. I lavori del Tavolo tecnico verranno consegnati alle Parti stipulanti che valuteranno quali modifiche rinviare al negoziato relativo al successivo rinnovo contrattuale.

Art. 38 (Passaggi di qualifica)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo 38

(Passaggi di qualifica)

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 il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 39 (Mansioni promiscue)

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempreché venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

Titolo IV

MERCATO DEL LAVORO

Testo del Titolo IV - Mercato del lavoro

Premessa

Per quanto attiene le diverse forme di contratto di lavoro disciplinate nei cc.cc.nn.l. Federturismo 7 febbraio 1996 e AICA 17 dicembre 1994 e loro successivi rinnovi, le parti stipulanti confermano, in relazione all'evoluzione del quadro legislativo, le normative contrattuali esistenti ad eccezione di quelle di cui al presente contratto.

Capo I

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Testo del Capo I - Apprendistato professionalizzante

Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato professionalizzante, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola e il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

In questo quadro, le parti assegnano all'EBIT un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

A tal fine, confermano il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato e convengono di istituire una Commissione paritetica che provvederà a definire i contenuti delle attività formative per gruppi di figure professionali. In tale sede saranno individuate le modalità di svolgimento della formazione più idonee alle caratteristiche del settore.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si fa riferimento alle vigenti norme di legge, salvo quanto previsto dal presente capo e da quanto definito tra le parti in tema di profili formativi di cui all'Allegato 4.

Art. 40 (Disciplina generale)

Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, della durata del contratto di apprendistato, anche a tempo parziale purché la peculiare articolazione dell'orario non ostacoli la finalità formativa propria del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento iniziale e finale e della qualifica che potrà essere acquisita sulla base degli esiti della formazione.

La durata del periodo di prova non potrà essere superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello dell'apprendista secondo quanto previsto dall'art. 68 del c.c.n.l. Industria Turistica 14 novembre 2016.

Superato il periodo di prova di cui al comma precedente, il rapporto potrà essere risolto per giusta causa o per giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente riferita ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 30 giorni decorrenti dal termine del periodo di formazione. Nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, il datore di lavoro prolungherà il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso il datore di lavoro comunicherà all'apprendista lo spostamento del termine finale del contratto di apprendistato.

Durante il rapporto, l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due (2) livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattualmente prevista per tale livello di inquadramento.

La disciplina di cui al comma precedente continua ad applicarsi anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere è quello individuato all'art. 2, comma 3 D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 e successive modifiche ed integrazioni. A tal proposito, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati e specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Il tutor aziendale, individuato nel piano formativo individuale, per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.

Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale e segnala, ai fini dell'attestazione, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa. Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'azienda o, nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, dal datore di lavoro stesso. Nei confronti del tutor aziendale è prevista una formazione pari a 8 ore.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve possedere una categoria di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e svolgere o aver svolto attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista per un periodo non inferiore a 2 anni.

Ciascun tutor può affiancare non più di cinque (5) apprendisti contemporaneamente.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze,

l'insegnamento necessario perché possa conseguire le finalità previste dal piano formativo;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;

c) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio, secondo quanto previsto dalla legge;

d) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) seguire con assiduità e diligenza i percorsi formativi previsti dal piano formativo;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a seguire i percorsi di cui alla lett. c) del precedente comma, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Art. 40 bis (Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere)

Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola e il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

In questo quadro, le Parti assegnano all'EBIT un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere si fa riferimento alle vigenti norme di legge, salvo quanto previsto dal presente accordo.

In attuazione delle disposizioni di cui al [decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#), e successive modifiche e integrazioni, il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere può essere stipulato, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, con i giovani di età da diciotto a ventinove anni, e cioè fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età. Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere potrà altresì essere stipulato con i giovani che abbiano compiuto diciassette anni di età e siano in possesso di una qualifica conseguita ai sensi del [D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226](#).

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle figure professionali inquadrare nelle aree B2, C1, C2, C3 e D1 (ex livelli 2°, 3°, 4°, 5°, 6s) della classificazione professionale definita nella parte generale del c.c.n.l. Industria Turistica 14 novembre 2016 e nell'ambito delle discipline dei singoli settori in materia di classificazione professionale prevista dallo stesso c.c.n.l.

La durata del contratto di apprendistato è determinata nei seguenti periodi massimi, in relazione alle

qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in B2;
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C1;
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C2;
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C3;
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D1;

Per le figure professionali di cui all'Allegato 4 ter del presente Accordo, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelle delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 48 mesi.

I periodi di servizio, adeguatamente documentati, prestati in qualità di apprendista, anche presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al comma 4, purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse mansioni.

Al termine del periodo di apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica conseguita.

Ai fini di cui all'articolo 1, comma 8, il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno l'80 per cento (80%) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro (24) mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o nel termine di prova, gli apprendisti stagionali. Resta comunque salva la possibilità di assumere un (1) apprendista.

È ammessa l'attivazione di contratti di apprendistato part-time purché la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non ostacoli il raggiungimento delle finalità formative tipiche del rapporto di apprendistato. Anche in tali ipotesi, si applica quanto previsto in tema di formazione dall'articolo 3 del presente Accordo. A tal fine si conviene che la durata minima dell'orario di lavoro settimanale dell'apprendistato part-time non potrà essere inferiore a venti (20) ore.

Art. 41 (Apprendistato in cicli stagionali)

In ottemperanza a quanto previsto dall'[articolo 4](#) comma 5 del [decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#), e fermo rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'art. 2, comma 4 del presente Accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi di calendario dalla data di prima assunzione.

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.

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.

Art. 42 (Formazione)

Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.

La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi anche esterni all'azienda. La formazione interna, anche con modalità e-learning, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione esterna o interna, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna, come specificato al comma seguente.

L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:

- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

La contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 80 ore medie annue che saranno svolte all'interno o all'esterno dell'azienda. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, ai sensi di quanto previsto dall'[articolo 4](#), comma 3, [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#). E' facoltà dell'azienda anticipare le ore formative previste per gli anni successivi.

Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui al precedente comma si determina riproporzionando il monte ore annuo in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui al comma 5 è pari a 60 ore per i livelli B2 e C1 e 50 ore per i livelli C2, C3 e D1.

Per le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, di conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro, l'apprendimento sarà collocato all'inizio del rapporto di lavoro.

L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite con la retribuzione ordinaria.

Di norma, il periodo di formazione formale terminerà almeno 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.

I percorsi formativi aziendali degli apprendisti possono essere finanziati anche per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'[articolo 118](#) della [legge 23 dicembre 2000, n. 388](#) e dell'[art. 12 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni.

Art. 42 bis (Piano formativo)

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute. Tale Piano dovrà essere coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale, nonché contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro. Il Piano Formativo Individuale allegato al contratto di apprendistato forma parte integrante e sostanziale del contratto stesso.

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti possono presentare domanda corredata del Piano Formativo Individuale - definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e avvalendosi dell'assistenza degli stessi enti - alla specifica commissione per l'apprendistato istituita nell'ambito dell'EBIT nazionale ovvero dell'EBIT territoriale laddove costituito che esprimerà il proprio parere di conformità entro 15 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

Per le aziende, multi-localizzate la verifica di cui al comma precedente può essere effettuata dall'EBIT nazionale. Le aziende, multi-localizzate potranno depositare presso l'EBIT i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere in apprendistato, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo stabilito dal presente accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro 15 giorni dalla data di ricevimento dei piani. Decorso detto termine, in assenza di tale parere le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti, inviando all'EBIT copia dell'attestazione dell'attività formativa allegata al presente Accordo.

La formazione effettuata e le competenze acquisite nel corso del periodo di apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia. In assenza del libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione effettuata potrà avvenire a cura del datore di lavoro tramite apposita attestazione dell'attività formativa allegata al presente Accordo.

I profili formativi, allegati al presente Accordo, individuati nell'ambito di ciascun settore di applicazione del presente c.c.n.l., definiscono le competenze necessarie alla qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Tali competenze devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività di formazione formale articolata nel Piano Formativo Individuale. A tal proposito, la Commissione Paritetica per l'Apprendistato, istituita in seno all'EBIT nazionale, ha il compito di monitorare le attività formative anche al fine di individuare le modalità di svolgimento dei percorsi formativi più idonee alle caratteristiche del settore.

Art. 43 (Trattamento normativo e welfare)

Tutti gli apprendisti saranno iscritti, dalla data di assunzione, al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa FONTUR.

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria secondo quanto previsto dal c.c.n.l. Industria Turistica 9 luglio 2010.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo valgono per gli apprendisti i medesimi trattamenti normativi previsti dal c.c.n.l. Industria Turistica 9 luglio 2010 per i lavoratori a tempo indeterminato già qualificati, nonché da ciascun settore di applicazione dello stesso c.c.n.l.

Ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della disciplina vigente anteriormente e al 26 aprile 2012 - data di scadenza del periodo transitorio di cui all'art. 7, comma 7, del D.Lgs. 14 settembre 2012, n. 167 - continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

In caso di variazioni della disciplina legale dell'apprendistato, le Parti si incontreranno per valutare la necessità di modificare conseguentemente la disciplina del presente Accordo

Capo II

APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE E APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

Art. 44 (Disciplina del rapporto)

In attesa che venga compiutamente regolamentato l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione di cui all'[art. 47 del D.Lgs. n. 276/2003](#), per i contratti stipulati con giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni la disciplina applicabile è quella di cui alla [L. n. 25/1955](#), come modificata ed integrata dalla [L. n. 56/1987](#) e dalla [L. n. 196/1997](#), e farà riferimento alle norme sull'apprendistato contenute nei cc.cc.nn.l. Federturismo 7 febbraio 1996 e AICA 17 dicembre 1994 e loro successivi rinnovi, salvo il caso di diciassettenni in possesso di qualifica professionale conseguita con altro contratto di apprendistato i quali potranno svolgere l'apprendistato professionalizzante.

Per gli apprendisti minorenni trovano applicazione, con riferimento al trattamento economico ed alle condizioni di miglior favore, le previsioni stabilite dal presente c.c.n.l. per l'apprendistato professionalizzante.

In attesa che venga disciplinato l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, possono essere applicate - in quanto compatibili - le previsioni dell'apprendistato professionalizzante.

In relazione alle qualifiche per le quali è previsto un inquadramento finale A1, A2 e B1 (nell'ex area quadri e nell'ex 1° livello), tali forme di apprendistato potranno essere attivate solo per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione che abbiano durata non superiore a quella del corrispondente corso di studi.

Capo III

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 45 (Disciplina del rapporto)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, in forza di assunzione del lavoratore ovvero di trasformazione di un rapporto di lavoro in atto a tempo pieno, è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, garantendo ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno, nonché di rispondere ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

In attuazione delle disposizioni di cui al [D.Lgs. n. 61/2000](#) e successive modifiche ed integrazioni, si intende:

a) per "lavoro a tempo parziale" un rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, caratterizzato da un orario di lavoro, stabilito nel contratto individuale, cui è tenuto il lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno previsto dal presente c.c.n.l.;

b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lett. b) e c).

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- b) la prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore a quanto indicato nei seguenti casi:
 - 18 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
- c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- d) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'[art. 2](#), 2° comma, del [D.Lgs. n. 61/2000](#) e successive modifiche;
- e) tutte le altre condizioni di impiego.

La contrattazione di secondo livello può stabilire limiti diversi rispetto a quelli definiti dal precedente comma.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato dai seguenti principi:

- volontarietà di entrambe le parti;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- applicazione delle norme del presente c.c.n.l. in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso, secondo principi di proporzionalità.

In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 130 ore annue, fermo restando la volontarietà del lavoratore. Limiti superiori rispetto a quelli sopra previsti, potranno essere definiti dalla contrattazione di 2° livello.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti di legge e normativi contrattuali.

In particolare, il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie ed alla retribuzione del periodo di ferie avverrà, in via forfetaria, applicando per il compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto (per le strutture alberghiere in catena si rinvia alla specifica disciplina della Parte speciale).

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente - con rapporto a tempo pieno occupato presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione di lavoratori part-time - anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Le unità operative valuteranno prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

E' consentita, nella consueta forma pattizia, la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un periodo predeterminato, compreso tra un minimo di 6 mesi ed un massimo di

24 mesi. Al termine di tale periodo il lavoratore tornerà, automaticamente, a prestare la propria attività a tempo pieno.

In tale ipotesi di trasformazione temporanea, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda.

Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 55 sul contratto a termine.

Il rapporto di lavoro part-time temporaneo deve rispondere a quanto previsto dalla normativa di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le R.S.U./R.S.A., o in mancanza le rappresentanze sindacali territorialmente competenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente c.c.n.l. in materia di lavoro a tempo parziale si applicano le vigenti disposizioni di leggi.

Art. 46 (Disciplina delle clausole flessibili ed elastiche)

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. potranno concordare, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, le modalità con cui definire clausole elastiche e flessibili della prestazione di lavoro a tempo ridotto, secondo i principi generali previsti nei successivi articoli.

Nelle aziende in cui la contrattazione di secondo livello non abbia già definito condizioni di miglior favore in materia di clausole flessibili ed elastiche, rispetto alle disposizioni di cui ai successivi articoli, si applicano quelle definite tra le parti del presente c.c.n.l.

Art. 47 (Clausole flessibili)

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U./R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni della diversa collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni, riducibili a 2 giorni per particolari esigenze organizzative e produttive, e comportano, per il periodo nel quale le variazioni vengono effettuate, il pagamento di una maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria globale di fatto.

Art. 48 (Clausole elastiche)

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa entro il limite massimo del 30% della prestazione concordata.

Il consenso del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U./R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Nel caso in cui l'applicazione delle clausole elastiche determini un aumento della prestazione lavorativa originariamente pattuita tra le parti, le ore di lavoro in aumento verranno retribuite con una maggiorazione del 31,5% della quota oraria della retribuzione.

Art. 49 (Recesso clausole flessibili e clausole elastiche)

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli

estremi del giustificato motivo di licenziamento né di provvedimento disciplinare.

La variazione della collocazione temporale della prestazione, non da diritto alle compensazioni, nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per le sue necessità o scelte.

Le maggiorazioni, previste a compenso per la prestazione del lavoro supplementare a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche, sono comprensive di ogni riflesso economico su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

L'atto scritto di consenso alle clausole flessibili o elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali debitamente comprovate.

La denuncia, formulata in forma scritta, potrà essere inoltrata quando siano trascorsi almeno sei (6) mesi dalla stipula del patto, e dovrà prevedere non meno di un mese di preavviso.

A seguito della denuncia di cui al precedente comma, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro, con un preavviso di almeno un mese, può recedere dal patto.

In relazione alle caratteristiche peculiari del settore turismo, al secondo livello di contrattazione possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.

Sono fatte salve le condizioni miglior favore in atto.

Art. 50 (Part-time week-end)

Possono essere stipulati, con studenti, contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali per il week-end. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo di secondo livello. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Dichiarazione a verbale

Le parti promuoveranno iniziative presso gli Organi competenti affinché, nell'ambito della riforma generale del sistema previdenziale, vengano considerati gli specifici problemi del settore e del rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto all'obiettivo della maturazione del diritto alla pensione.

Capo IV

AZIENDE DI STAGIONE

Art. 51 (Numero di lavoratori assumibili)

Le parti convengono che per le aziende a carattere stagionale - intendendosi per tali quelle individuate dal [D.P.R. 11 luglio 1995, n. 378](#) che ha così modificato il numero 48 dell'elenco approvato con [D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525](#) in materia di attività lavorativa a carattere stagionale: "48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano,

nell'anno solare un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi" - l'intero organico può essere assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, le parti convengono che va comunque considerata "azienda a carattere stagionale" ciascuna unità produttiva che rientri nella fattispecie sopra indicata; in particolare andranno considerate "azienda a carattere stagionale" anche le singole unità produttive che siano entità autonome dal punto di vista organizzativo-produttivo.

Art. 52 (Riposi compensativi e proroga del contratto)

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico di cui all'art. 82 c.c.n.l. Federturismo 10 febbraio 1999 e all'art. 77 del c.c.n.l. AICA 10 febbraio 1999 e successive modifiche e integrazioni, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

I congedi di conguaglio di cui all'art. 74 del c.c.n.l. Federturismo 10 febbraio 1999 e all'art. 73 del c.c.n.l. AICA 10 febbraio 1999 e successive modifiche e integrazioni nonché i permessi non goduti di cui all'art. 70, Federturismo 10 febbraio 1999 e all'art. 72 del c.c.n.l. AICA 10 febbraio 1999 e successive modifiche e integrazioni concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.

E' comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Per i lavoratori dipendenti da aziende di stagione, il limite di cui all'art. 76 del c.c.n.l. Federturismo 10 febbraio 1999 e all'art. 77 del c.c.n.l. AICA 10 febbraio 1999 e successive modifiche ed integrazioni, è fissato in 3 (tre) ore giornaliere.

Nota a verbale

Le parti prendono atto del parere favorevole espresso dall'INPS e dall'INAIL (Allegato 8) relativamente all'attuazione della normativa di cui al precedente articolo.

Art. 53 (Diritto di precedenza)

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle aziende o nelle unità produttive di cui all'art. 51 (numero di lavoratori assumibili) a carattere stagionale hanno diritto di precedenza nell'assunzione, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda, a condizione che manifestino, all'azienda stessa, tale volontà a mezzo comunicazione scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. In assenza di tale comunicazione, e comunque trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto si estingue.

Il diritto di precedenza di cui al presente articolo non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia ed ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

Dichiarazione a verbale

Le parti, tenuto conto delle specifiche soluzioni normative adottate per i lavoratori stagionali e in relazione agli adempimenti previsti dalle norme di legge e regolamentari in materia di prestazioni di disoccupazione erogate dall'INPS, si impegnano ad esaminare le conseguenti problematiche al fine di

favorire la corretta e migliore applicazione delle prescrizioni legislative rispetto alla disciplina contrattuale nel suo complesso. Sulla base di tale esame verranno attuate le più opportune iniziative.

Capo V

LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Art. 54 (Lavoro extra e di surroga)

Nei settori dell'industria turistica sono speciali servizi - per ciascuno dei quali è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni - quelli di banquetting, meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi, nonché eventi simili.

E' ammesso inoltre il lavoro extra e di surroga nei fine settimana e nelle festività.

Ulteriori casi ed ipotesi possono essere individuate dalla contrattazione di secondo livello.

Tale personale, assunto in aggiunta ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, potrà essere adibito a tali speciali servizi nell'ambito delle posizioni di cui alla successiva tabella, a condizione che tali posizioni impattino sugli eventi di cui al 1° comma.

La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

In mancanza di tale disciplina, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato, per il periodo di vigenza contrattuale, nelle misure di cui alla seguente tabella:

Extra e di surroga

Area	Dal 01/11/2016	Dal 01/08/2017	Dal 01/01/2018
C2	13,88	14,14	14,25
C3	13,23	13,48	13,58
D1	12,65	12,89	12,99
D2	11,70	11,92	12,01

Le parti si danno atto che il compenso orario sopra 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 13^a e 14^a mensilità nonché di t.f.r.

Le imprese comunicheranno alle R.S.U./R.S.A., ovvero in loro assenza alle Organizzazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. - quadrimestralmente - gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni di tali lavoratori.

Le prestazioni del personale adibito ai servizi speciali dovranno risultare dal libro unico del lavoro come previsto dalla normativa vigente.

Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data, comunque, precedenza ai lavoratori del settore non occupati.

Capo VI

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 55 (Lavoro a tempo determinato)

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle disposizioni di cui agli [artt. 19](#) e seguenti del [D.Lgs. n. 81/2015](#).

Le parti - nell'affermare che i contratti a tempo determinato rappresentano per il settore dell'Industria Turistica una caratteristica dell'impiego atta a soddisfare le esigenze strutturali di flessibilità, convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

In particolare, in applicazione di quanto previsto dall'[art. 23](#), comma 1 del [D.Lgs. n. 81/2015](#), le parti convengono i seguenti limiti di utilizzazione dell'istituto:

<i>Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in azienda da:</i>	<i>Lavoratori assumibili</i>
0 a 4	4
5 a 9	6
10 a 25	7
26 a 35	9
36 a 50	12
Oltre 50	20%

Al fine della determinazione del numero di lavoratori assumibili con contratto a tempo determinato, si terrà in considerazione la media annua dei lavoratori occupati nell'azienda con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente, computandosi per intero le frazioni di unità.

Le aziende che ricorrono ai contratti a termine comunicheranno, quadrimestralmente alle R.S.U./R.S.A., ovvero in loro assenza alle Organizzazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. che possono domiciliarsi presso l'E.B.I.T. o le sue articolazioni territoriali, complessivamente e per ogni unità produttiva, il numero di contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Sono comunque esenti da limiti quantitativi:

a) i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività. Tali contratti avranno una durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque per un periodo non eccedente i 12 mesi. Il limite dei 12 mesi può essere elevato fino a 24 mesi dalla contrattazione di 2° livello;

b) i contratti a tempo determinato stipulati per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro limitatamente ai casi di dimissioni.

Per quanto attiene all'affiancamento - tale periodo precedente quello dell'effettiva sostituzione - non avrà una durata superiore alla metà del periodo inizialmente previsto per la sostituzione stessa. In particolare, nel 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;

c) i contratti a tempo determinato stipulati per far fronte a esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali;

d) i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende di stagione, di cui agli [artt. 51](#) e seguenti del

c.c.n.l. Industria Turistica 14 novembre 2016, e quelli stipulati da aziende ad apertura annuale nei casi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno quali:

- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi connessi a festività religiose e civili sia nazionali che estere;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali.

Ulteriori casi di esclusione dal contingentamento potranno essere individuati dalla contrattazione di 2° livello che potrà altresì ampliare i numeri e la percentuale dei lavoratori assumibili e/o ricercare eventuali percorsi di stabilizzazione.

Per i casi di cui alla lettera d) del presente articolo, l'azienda comunica, con cadenza quadrimestrale, alle R.S.U./R.S.A., ovvero in loro assenza alle Organizzazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. che possono domiciliarsi presso l'E.B.I.T. o le sue articolazioni territoriali, il numero di contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

In applicazione di quanto previsto dall'[art. 21](#), comma 2, [D.Lgs. n. 81/2015](#) e s.m.i., le parti convengono che ai contratti a termine stipulati successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo si applicano gli intervalli di 8 o 15 giorni, rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi.

Le parti convengono altresì che il rispetto degli intervalli di cui al comma precedente e di cui all'[articolo 21](#), comma 2, [D.Lgs. n. 81/2015](#) e s.m.i., non è previsto per le assunzioni di lavoratori con contratto a tempo determinato per le fattispecie di cui alle lettere a), b) nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, c), d) del presente articolo, per i contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, C.i.g.o., C.i.g.s., FIS, mobilità ecc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla [legge n. 68/1999](#), e nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, pur non essendo tale facoltà prevista da disposizioni di legge e contrattuali.

La contrattazione di secondo livello potrà individuare ulteriori casi di non applicazione degli intervalli di cui al comma 8 del presente articolo.

La disciplina della successione di più contratti a tempo determinato, ai sensi di quanto previsto dall'[articolo 19](#), comma 2, del [D.Lgs. n. 81/2015](#) e in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva, non si applica nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno - artt. 51 e 55, lett. d) del presente c.c.n.l. - per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi degli artt. 53 e 56 e nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che la stagionalità come definita all'articolo 55, lett. d) del presente c.c.n.l. soddisfa i requisiti legali richiesti dal [D.Lgs. n. 81/2015](#) ai fini dell'applicazione di specifiche normative.

Dichiarazione a verbale

Nella compilazione dell'UniEmens le aziende avranno cura di individuare i lavoratori con le caratteristiche di stagionalità, anche al fine di rendere esigibile il diritto alla fruizione della NASPI.

Art. 56 (Diritto di precedenza)

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per ragioni di intensificazione dell'attività produttiva in particolari periodi dell'anno in aziende non a carattere stagionale come da art. 51, hanno diritto di precedenza nell'assunzione, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda, a condizione che manifestino, all'azienda stessa, tale volontà a mezzo comunicazione scritta entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. In assenza di tale comunicazione, e comunque trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto si estingue.

Il diritto di precedenza di cui al presente articolo non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia ed ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

Art. 57 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Possono essere utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato lavoratori nella misura massima del 18% rispetto alla popolazione media aziendale dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno precedente. Le frazioni di unità si computano per intero. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato.

E' sempre possibile la proroga, con il consenso scritto del lavoratore nei casi e per la durata prevista dal c.c.n.l. applicato dal somministratore, del termine inizialmente previsto dal contratto di lavoro.

I lavoratori in somministrazione dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Il prestatore di lavoro in somministrazione non è computato nell'organico dell'azienda utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente c.c.n.l., fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

I lavoratori in somministrazione hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'azienda utilizzatrice, a parità di mansioni svolte.

In caso di attivazione di contratti di somministrazione a tempo determinato, l'azienda comunicherà semestralmente alle R.S.U./R.S.A. o, in assenza, alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, il numero dei contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 58 (Informazione)

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato dovrà ricevere, come i lavoratori assunti a tempo indeterminato, una informazione/formazione riferita alla tipologia dell'attività oggetto del contratto atta a prevenire i rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

A tal fine le parti individuano nell'EBIT, e nelle sue declinazioni territoriali, lo strumento attraverso il quale possono essere realizzate tutte quelle iniziative che consentano, ai lavoratori a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato, di cogliere le opportunità di una formazione adeguata finalizzata ad aumentarne la qualificazione, promuoverne lo sviluppo e migliorarne la mobilità occupazionale.

Inoltre, le parti individuano nell'anagrafe, istituita presso l'EBIT, lo strumento atto a fornire ai lavoratori a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato informazioni circa le possibilità di impiego a tempo indeterminato che si rendessero disponibili presso le imprese.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato, le imprese considereranno prioritariamente eventuali

domande presentate da lavoratori in forza con contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Capo VII

TELELAVORO

Art. 59 (Telelavoro)

In relazione alla disciplina del telelavoro nel settore Turismo, le parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004.

Capo VIII

FLESSIBILITA' E OCCUPAZIONE

Art. 60 (Flessibilità e occupazione)

Il settore del Turismo è soggetto per sua natura a variazioni nei flussi della clientela non prevedibili né programmabili, che, nei vari periodi dell'anno, o della stagione per le aziende stagionali, determinano le esigenze di organico necessario per il buon funzionamento dell'azienda volto a realizzare la migliore soddisfazione del cliente.

Per questo negli anni si è utilizzato l'istituto del lavoro extra e surroga come regolamentato dal c.c.n.l. all'art. 54.

Al fine di coniugare l'esigenza di flessibilità di cui al primo comma, con la garanzia al lavoratore di una vera prospettiva di qualificazione, le parti concordano di avviare un percorso per verificare se esistano, le condizioni per una graduale sostituzione del lavoro extra e surroga con le normative previste per il lavoro intermittente, utilizzando in tal senso il potere negoziale che la legge conferisce alle parti in tema di regolamentazione e definizione di tale istituto.

Pertanto, le parti, convengono di istituire una Commissione paritetica che abbia lo scopo di analizzare le modalità con cui le aziende oggi fanno ricorso al lavoro flessibile, per ricercare soluzioni in grado di garantire il rispetto delle normative contrattuali vigenti e che comunque abbiano alla base l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e della stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Tale Commissione, composta da 3 componenti di parte datoriale e un rappresentante per ciascuna OO.SS. firmataria del presente c.c.n.l., diventerà operativa a far data dal 1° dicembre 2016 e cesserà la propria attività al 31 dicembre 2017.

Le nomine dei rappresentanti dovranno essere comunicate alle parti entro e non oltre il 31 dicembre 2016.

I lavori della Commissione qualora giungano ad un'intesa condivisa, saranno presentate alle parti firmatarie del presente c.c.n.l. al fine di concordare le modalità per l'integrazione al testo contrattuale.

Capo IX

TERZIARIZZAZIONE

Art. 61 (Modalità)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Premesso che le parti concordano sulla assoluta rilevanza del fattore umano e del patrimonio di professionalità presente nelle aziende del comparto e che questa va salvaguardata privilegiando

soluzioni alternative ad eventuali processi riorganizzativi di esternalizzazione si concorda quanto segue:

1) in occasione di un eventuale conferimento a terzi, della gestione di un servizio direttamente gestito dall'azienda, questa ultima convocherà le R.S.U./R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., che potranno farsi assistere dalle rispettive Organizzazioni sindacali aderenti alle parti stipulanti il presente c.c.n.l. o, in loro assenza, convocherà direttamente le Segreterie territoriali delle OO.SS. per informarle circa tale conferimento;

2) l'informativa di cui al comma precedente, che avverrà entro il 15° giorno dalla data di convocazione, sarà finalizzata al confronto sui seguenti argomenti:

a) servizi o attività che verranno conferite in terziarizzazione;

b) numero complessivo dei lavoratori interessati dal conferimento;

c) garanzia della corretta applicazione, da parte dell'impresa cui viene conferito il servizio, della vigente normativa in tema di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro, di assicurazione generale obbligatoria, di integrale applicazione della contrattazione collettiva nazionale, sottoscritta dalle Organizzazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché la garanzia del trattamento economico complessivo del c.c.n.l. applicato nell'azienda conferente;

d) mantenimento, da parte dell'azienda cui viene conferita la terziarizzazione, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati in tale ambito;

3) sempre entro il 15° giorno, su richiesta delle R.S.A. o R.S.U. delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. o in loro assenza, le Segreterie territoriali delle OO.SS. aderenti alle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. sarà aperto un tavolo di confronto con l'obiettivo di raggiungere possibili intese per verificare formule organizzative diverse dall'appalto di servizi, con l'obiettivo della salvaguardia dei livelli occupazionali, dell'unicità contrattuale e del trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda conferente, con particolare riferimento ai servizi offerti ai lavoratori della stessa.

Qualora durante il negoziato, si riscontri l'impossibilità di trovare soluzioni alternative, l'accordo dovrà prevedere che la società conferente utilizzi solo ditte appaltatrici qualificate che si impegnino a corrispondere ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda conferente, che risolvano il rapporto con modalità condivise, il medesimo trattamento economico e normativo del c.c.n.l. dell'industria turistica maturato all'atto del passaggio;

4) entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1 del presente articolo, il tavolo dovrà chiudere la propria attività e le parti saranno libere di procedere secondo le proprie determinazioni;

5) in caso di assenza di accordo, per il servizio esternalizzato, l'azienda farà ricorso solo ad aziende qualificate che si impegnino a garantire:

a) la corresponsione, ai lavoratori interessati dalla terziarizzazione del servizio che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, di un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore al c.c.n.l. dell'industria turistica;

b) di non trasferire il lavoratore da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate esigenze tecnico-produttive od organizzative;

6) per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa ed eventuali ulteriori servizi (quali ad esempio vitto) previsti dall'azienda conferente per i propri dipendenti, se già non disciplinati dal contratto applicato, saranno erogati dall'azienda cui è stato conferito l'appalto;

7) nella mancata erogazione degli impegni di cui sopra l'azienda conferente garantisce, per i lavoratori coinvolti nella terziarizzazione, fino a 3 anni dalla cessazione dell'appalto la responsabilità solidale per i trattamenti economici spettanti ai lavoratori per effetto del servizio di appalto da essi svolto, con esclusione dei trattamenti economici specificamente erogati a fronte della contrattazione di secondo

livello;

8) le parti convengono che in caso di successione di appalto, l'azienda conferente informerà, con adeguato preavviso, le R.S.A./R.S.U. e le Organizzazioni sindacali, per promuovere un esame congiunto della situazione al fine di salvaguardare il mantenimento dei livelli occupazionali in ragione delle professionalità specifiche dei singoli lavoratori;

9) le disposizioni, di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo si applicano esclusivamente alle strutture alberghiere e strutture alberghiere in catena.

I commi dal 5 al 7 non si applicano ai villaggi turistici ed ai complessi turistico-ricettivi all'aria aperta;

10) sono fatte salve le clausole di miglior favore stabilite da leggi regionali che regolano la presente materia e da accordi aziendali e/o territoriali già sottoscritti dalle parti firmatarie il presente c.c.n.l. alla data di stipula del presente accordo.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo 61

(Modalità)

Premesso che le parti concordano sulla assoluta rilevanza del fattore umano e del patrimonio di professionalità presente nelle aziende del comparto e che questa va salvaguardata privilegiando soluzioni alternative ad eventuali processi riorganizzativi di esternalizzazione si concorda quanto segue:

1) Fatto salvo quanto previsto dall'[art. 47](#) della [legge 428/1990](#), in occasione di un eventuale conferimento a terzi della gestione di un servizio direttamente gestito dall'azienda, questa ultima convocherà le RSU/RSA aderenti alle OO.SS stipulanti il presente c.c.n.l., che potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali aderenti alle parti stipulanti il presente c.c.n.l. o, in loro assenza, convocherà direttamente le Segreterie Territoriali delle OO.SS per informarle circa tale conferimento.

2) L'informativa di cui al comma precedente, che avverrà entro il 15° giorno dalla data di convocazione, sarà finalizzata al confronto sui seguenti argomenti:

a) servizi o attività che verranno conferite in terzizzazione;

b) numero complessivo dei lavoratori interessati dal conferimento;

c) garanzia della concreta applicazione, da parte dell'impresa cui viene conferito il servizio, della vigente normativa in tema di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro, di assicurazione generale obbligatoria, di integrale applicazione della contrattazione collettiva nazionale, sottoscritta dalle organizzazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché la garanzia del trattamento economico complessivo del c.c.n.l. applicato nell'azienda conferente;

d) mantenimento, da parte dell'azienda cui viene conferita la terzizzazione, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati in tale ambito.

3) Sempre entro il 15° giorno, su richiesta delle RSA o RSU delle OO.SS stipulanti il presente c.c.n.l., o in loro assenza, le Segreterie Territoriali delle OO.SS aderenti alle OO.SS stipulanti il presente c.c.n.l. sarà aperto un tavolo di confronto con l'obiettivo di raggiungere possibili intese per verificare formule organizzative diverse dall'appalto di servizi, con l'obiettivo della salvaguardia dei livelli occupazionali, dell'unicità contrattuale e del trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda conferente, con particolare riferimento ai servizi offerti ai lavoratori della stessa.

Qualora durante il negoziato, si riscontri l'impossibilità di trovare soluzioni alternative, l'accordo

dovrà prevedere che la società conferente utilizzi solo ditte appaltatrici qualificate che si impegnino a corrispondere ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda conferente, che risolvano il rapporto con modalità condivise, il medesimo trattamento economico e normativo del c.c.n.l. dell'Industria Turistica maturato all'atto del passaggio.

4) Entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1 del presente articolo, il tavolo dovrà chiudere la propria attività e le Parti saranno libere di procedere secondo le proprie determinazioni

5) In caso di assenza di accordo, per il servizio esternalizzato, l'azienda farà ricorso solo ad aziende qualificate che si impegnino a garantire:

a) la corresponsione, ai lavoratori interessati dalla terzizzazione del servizio che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, di un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore al c.c.n.l. dell'Industria Turistica;

b) di non trasferire il lavoratore da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate esigenze tecnico produttive od organizzative.

6) Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa ed eventuali ulteriori servizi (quali ad esempio vitto e alloggio) previsti dall'azienda conferente per i propri dipendenti, se già non disciplinati dal contratto applicato, saranno erogati dall'azienda cui è stato conferito l'appalto.

7) Nella mancata erogazione degli impegni di cui sopra l'azienda conferente garantisce, per i lavoratori coinvolti nella terzizzazione, fino a 3 anni dalla cessazione dell'appalto la responsabilità solidale per i trattamenti economici spettanti ai lavoratori per effetto del servizio di appalto da essi svolto.

Quanto previsto ai punti 5 e 6 si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi di 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.

9) In caso di successivi cambi di appalto, l'azienda convocherà le RSA/RSU, unitamente alle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente Contratto, al fine di informarle rispetto alle modalità di subentro del nuovo appaltatore. Per le unità produttive con più di quindici dipendenti in cui non siano state costituite né RSA né RSU, la convocazione sarà indirizzata alle competenti Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il presente Contratto.

In particolare, l'informativa riguarderà:

a) la salvaguardia dei livelli occupazionali;

b) l'applicazione di quanto previsto ai precedenti punti 5 e 6;

c) il c.c.n.l. che sarà applicato dall'azienda subentrante, fermo restando che al personale impiegato nell'appalto di servizi spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di settore stipulato dalle Organizzazioni Sindacali e dalle Associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

10) Le disposizioni, di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo si applicano esclusivamente alle strutture alberghiere e strutture alberghiere in catena.

I commi dal 5 al 7 non si applicano ai villaggi turistici ed ai complessi turistico ricettivi all'aria aperta.

11) Sono fatte salve le clausole di miglior favore stabilite da leggi regionali che regolano la presente materia e da accordi aziendali e/o territoriali già sottoscritti dalle parti firmatarie il presente c.c.n.l. alla data di stipula del presente accordo.

Articolo 61 bis

(*Insourcing*)

Fatto salvo quanto previsto dall'[art. 47](#) della [legge 428/1990](#), ove ne ricorrano i presupposti, il datore di lavoro che intenda assumere in gestione diretta un servizio che in precedenza era affidato alla gestione di un appaltatore informerà le RSA/RSU unitamente alle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente Contratto al fine dell'attivazione di un confronto e della definizione di eventuali intese sulla materia, con particolare riferimento alle modalità di armonizzazione delle eventuali differenze tra il trattamento economico e normativo in precedenza applicato dall'appaltatore e il trattamento economico e normativo previsto dal presente Contratto e dalla contrattazione integrativa aziendale e/o territoriale.

Al fine di favorirne l'inserimento, i lavoratori impiegati presso il conferitario con contratto a tempo determinato ed assunti dall'impresa che opera l'insourcing, non saranno computati nei limiti di cui al terzo comma art. 55 capo VI Titolo IV del c.c.n.l..

Sono fatte salve le disposizioni degli accordi territoriali o aziendali che regolano la materia disciplinata dal presente articolo.

Capo X

ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Art. 62

Ai sensi del 2° comma dell'[art. 25](#) della [legge n. 223/1991](#), non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nelle aree A, B e C1 (ex livelli A, B, 1°, 2°, 3°);
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nelle aree C2, C3 e area D (ex livelli 4°, 5°, 6°, 6° S e 7°) a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere;
- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

Capo XI

LAVORATORI STRANIERI

Art. 63 (Lavoratori stranieri)

Le parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel settore dall'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

Le parti si impegnano altresì a promuovere l'accesso dei lavoratori stranieri a tutte le forme di impiego previste dal presente contratto, compatibilmente con le condizioni di soggiorno in Italia del cittadino straniero.

Per il raggiungimento dei fini di cui ai precedenti commi, le parti si impegnano altresì a promuovere azioni concordate nei confronti della pubblica amministrazione e degli enti.

Le parti si impegnano a promuovere lo svolgimento di piani formativi specifici in relazione al settore dell'industria turistica, finalizzati a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per il cui finanziamento sarà richiesto l'intervento del Fondo di formazione continua per il settore terziario/servizi.

Al fine di assistere i lavoratori stranieri nel disbrigo delle pratiche per il rinnovo del permesso di soggiorno, gli Enti bilaterali territoriali del settore possono svolgere attività di assistenza verso i lavoratori stranieri di cui al presente articolo.

Inoltre, le parti affidano all'Ente bilaterale il compito di predisporre la traduzione in lingua straniera (inglese, francese, tedesco, spagnolo, arabo, rumeno) di una sintesi dei principali diritti e doveri dei lavoratori che sarà predisposto dalle parti stesse.

Art. 64 (Diritto di precedenza)

L'esercizio, da parte del lavoratore straniero, del diritto di precedenza di cui all'art. 56 del presente contratto costituisce titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'[art. 24](#), comma 4, del [decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#).

Art. 65 (Convenzioni)

Le parti possono stipulare apposite convenzioni con le Commissioni regionali tripartite, di cui all'[art. 4](#), comma 1, del [decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469](#), dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale.

Le convenzioni possono individuare il trattamento economico e normativo, comunque non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative all'accoglienza.

I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'Osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica, per il tramite del competente Ente bilaterale territoriale.

Art. 66 (Ricongiungimento familiare)

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

Titolo V

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 67 (Assunzione)

L'assunzione del personale sarà fatta secondo le norme di legge vigenti in materia.

Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione deve rilasciare al lavoratore una documentazione scritta dalla quale risulti la data di assunzione, il livello e la qualifica d'inquadramento, gli elementi della retribuzione, la durata del rapporto nei casi ammessi di contratto a termine, la durata del periodo di prova, le lingue estere di cui sia eventualmente richiesta la conoscenza nonché una ricevuta dei documenti ritirati.

All'atto dell'assunzione al lavoratore viene consegnata tutta la documentazione essenziale ai fini dello svolgimento del rapporto di lavoro, i moduli informativi relativi alla previdenza integrativa "Marco Polo

Fondo pensione", quelli utili alla scelta relativa alla destinazione del t.f.r. e quelli relativi all'assistenza sanitaria integrativa "FONTUR".

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

a) certificato di nascita, di cittadinanza, di residenza e di stato di famiglia (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio fiscale se diverso dalla residenza);

b) libretto sanitario o certificato medico equipollente, ove previsto dalle leggi;

c) documento di identificazione valido;

d) eventuale modello CUD rilasciato dal precedente datore di lavoro;

e) copia del codice fiscale;

e, ove necessari, i seguenti ulteriori documenti:

f) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;

g) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;

h) certificato o diploma degli studi compiuti oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati.

Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora, a notificare immediatamente i successivi mutamenti ed a consegnare lo stato di famiglia nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni.

Il lavoratore extracomunitario presente in Italia dovrà presentare, oltre i documenti sopra indicati, il permesso di soggiorno rilasciato dalla Questura in corso di validità.

Per l'assunzione di lavoratori extracomunitari non presenti in Italia, si rinvia alle specifiche procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto delle finalità e delle disposizioni del [D.Lgs. n. 196/2003](#) "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Capo II

PERIODO DI PROVA

Art. 68 (Disciplina)

La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

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

Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

Area	Giorni
A1 e A2	180
B1	150
B2	75

C1	45
C2 e C3	30
D1	20
D2	15

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'[art. 10](#) della [legge 15 luglio 1966, n. 604](#).

Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Capo III

DONNE E MINORI

Art. 69 (Disciplina)

Il lavoro delle donne e dei minori è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Capo IV

ORARIO DI LAVORO

Art. 70 (Orario normale settimanale)

La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore, salvo quanto diversamente stabilito nella Parte speciale del presente contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari.

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 di cui all'art. 1 del R.D. 15 marzo 1923, n. 692 in relazione all'[art. 3](#) del [R.D. 10 settembre 1923, n. 1955](#) e cioè ai capi azienda, ai Direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 71 (Riduzione dell'orario)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 70, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a centoquattro ore, tranne che per gli stabilimenti balneari, parchi e aziende di intrattenimento in cui la riduzione dell'orario annuale è, invece, pari a centotto ore.

Tali riduzioni sono comprensive delle trentadue ore relative alle festività religiose abolite dalla [legge n. 54/1977](#) (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con [D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792](#)) e delle ventiquattro ore di cui al 2° comma dell'art. 52 del c.c.n.l. 8 luglio 1982.

Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali

retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

Salvo quanto previsto dall'art. 23, lett. g), in presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a trentadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal c.c.n.l. 10 aprile 1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al 3° comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

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 permessi, i giorni lavorati - determinati in 26mi - relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di permessi.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

All'articolo 71 del c.c.n.l. Industria Turistica 14 novembre 2016, all'ultimo comma dopo le parole "senza diritto alla retribuzione" aggiungere le seguenti "ad esclusione dei periodi di congedo di maternità, congedo di paternità obbligatorio e alternativo e congedo parentale".

Art. 72 (Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero)

La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 73 (Regimi di deroga in materia di orari e riposi ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 66/2003)

Al fine di favorire le esigenze rappresentate dai lavoratori circa una diversa modalità di fruizione di orari e di riposo giornaliero e settimanale, in modo che gli stessi non siano bloccati ma inseriti in un più ampio processo di turnazione, e ciò con l'obiettivo di migliorare e meglio conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari e la vita privata, e considerato che nell'ambito dell'industria turistica sono prevalenti le imprese che operano riposo compensativo in un regime di apertura continua, le parti, - ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 - convengono, sulla base delle motivazioni di cui sopra, che il sistema derogatorio relativo a: riposo giornaliero (art. 7, D.Lgs. n. 66/2003), riposo settimanale (art. 9, D.Lgs. n. 66/2003), orario multiperiodale, sarà oggetto di specifico accordo, complessivo e inscindibile, da concludersi entro il 31 dicembre 2017, nell'ambito della contrattazione di 2° livello.

Tale accordo dovrà essere sottoscritto, oltre che dalle R.S.U./R.S.A., congiuntamente con le OO.SS. territoriali o nazionali stipulanti il presente c.c.n.l.

Per quanto attiene all'art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003, resta fermo anche in caso di accordo, il

riconoscimento della giornata di riposo ogni 6 giorni lavorati da godersi non oltre il termine della settimana successiva.

Si concorda inoltre che sino alla data del 31 dicembre 2017, per il solo personale che svolge la propria attività in turno unico, in occasione del cambio turno legato ad imprescindibili ed oggettive ragioni organizzativo-produttive, l'attuale durata del riposo giornaliero in atto nelle aziende in cui si applica il presente c.c.n.l., è da considerarsi in deroga a quanto previsto dal [D.Lgs. n. 66/2003](#), fermo restando il riconoscimento di un equivalente periodo di riposo compensativo.

Alla data del 1° gennaio 2018, in mancanza dell'accordo di 2° livello di cui al comma 1 del presente articolo, si applicano integralmente le normative previste dal [D.Lgs. n. 66/2003](#).

Sono comunque fatti salvi gli accordi di secondo livello intercorsi successivamente alla data del 1° gennaio 2012.

Art. 74 (Distribuzione dell'orario settimanale)

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 75 (Affissione dell'orario)

In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Art. 76 (Flessibilità)

In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende, fatta eccezione per quanto previsto nella Parte speciale catene alberghiere, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore o inferiore a quelle prescritte dal precedente art. 70 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore o superiore.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'art. 70 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art. 77 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore o inferiore a quelle dell'art. 70 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.

La restituzione delle minori prestazioni di lavoro avverrà nei periodi di maggior intensità produttiva e, comunque, entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di minor prestazione lavorativa.

Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi di cui al precedente comma 3 a dodici e di quanto previsto ai commi 4 e 5 a ventiquattro settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'art. 64 del c.c.n.l. Federturismo 7 febbraio 1996 è elevato a 116 ore.

Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non

potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra Direzione aziendale e R.S.U. 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. 77 (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, fatto salvo quanto previsto dalle Parti speciali, le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende, 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 azienda o parte 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 rapporto 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 all'art. 70, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

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

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

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

Per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'art. 64 del c.c.n.l. Federturismo 7 febbraio 1996 è elevato a 128 ore.

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. 78 (Orario di lavoro degli adolescenti)

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i sedici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le otto ore giornaliere e le quaranta 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, 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, di cui all'art. 75.

Art. 79 (Recuperi)

E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Art. 80 (Intervallo per la consumazione pasti)

E' demandato alla contrattazione di secondo livello dei settori: struttura alberghiera e strutture alberghiere in catena, 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. 81 (Lavoro notturno)

Si considera lavoro notturno, ai sensi delle vigenti leggi, il lavoro svolto consecutivamente per sette ore comprendenti l'intervallo tra le ore 24,00 e le ore 06,00, secondo le articolazioni individuate, sia ai fini legali che contrattuali, nelle discipline relative ai singoli settori del presente c.c.n.l.

Si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, nel periodo notturno indicato al precedente comma almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero in modo normale, ovvero, nel caso di lavoro a turni, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero ordinario, per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno.

Il limite legale di 8 ore giornaliere di prestazione dei lavoratori notturni è calcolato come media nell'arco di un periodo non superiore a 2 settimane consecutive.

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

Art. 82 (Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli artt. 70 e 76 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

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

Ai sensi dell'[art. 4](#), comma 4, del [D.Lgs. n. 66/2003](#), la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi, elevabile sino a 12 mesi in sede di negoziazione di secondo livello, a fronte di esigenze produttive, tecniche od organizzative.

I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal 2° 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 e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo anche a richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

Sono esentate dalla tenuta del registro di cui sopra le aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

Art. 83 (Compensazione del lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente capo nello spirito informatore della stessa. Le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti stipulanti si incontreranno almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente capo.

Capo V

RIPOSO SETTIMANALE

Art. 84 (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. 85 (Lavoro domenicale)

A partire dal 1° gennaio 1991, ai lavoratori che, ai sensi della [legge 22 febbraio 1934, n. 370](#), godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10 per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al 1° comma del presente articolo, le parti si danno nuovamente reciproco atto di avere tenuto conto di dette prestazioni lavorative domenicali nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente definiti dalla contrattazione collettiva.

Sino al 31 dicembre 1990 si conferma la disciplina di cui all'art. 44 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, di seguito riportato:

"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 un'ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale".

Ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell'[art. 17 del D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003](#), nelle 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.

Capo VI

FESTIVITA'

Art. 86 (Festività nazionali ed infrasettimanali)

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui ai successivi commi del presente articolo sono le seguenti.

Festività nazionali:

- Anniversario della Liberazione: 25 aprile;
- Festa del Lavoro: 1° maggio;
- Festa della Repubblica: 2 giugno.

Festività infrasettimanali:

- Capodanno: 1° gennaio;
- Epifania: 6 gennaio;
- lunedì di Pasqua: mobile;
- Assunzione: 15 agosto;
- Ognissanti: 1° novembre;
- Immacolata Concezione: 8 dicembre;
- S. Natale: 25 dicembre;
- S. Stefano: 26 dicembre;
- Patrono della città.

In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende 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, 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 di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

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

Art. 87 (Festività soppressa)

Il trattamento del giorno dell'Unità nazionale 4 novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della [legge 5 marzo 1977, n. 54](#) è quello previsto dai commi seguenti.

Al lavoratore chiamato a prestare servizio in tale giornata spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In quest'ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta giornata.

Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Al lavoratore assente nella suddetta giornata per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività sopprese, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente contratto nazionale di lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

Capo VII

FERIE

Art. 88 (Disciplina)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

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, di cui agli artt. 84 e 86 la giornata non più festiva agli effetti civili di cui all'art. 87, 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.

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 il datore di lavoro ed i lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

Le ferie devono normalmente essere godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo di ferie deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore.

In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le eventuali ferie residue fino alle quattro settimane saranno fruite entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto, salvo quanto diversamente previsto nella Parte speciale del 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 soli fini della determinazione dei ratei di ferie, i giorni lavorati - determinati in 26mi - relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un uguale numero di 26mi di un rateo di ferie.

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'azienda 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.

Per i casi di prolungamento delle ferie e sospensione dell'attività si rinvia alla disciplina contenuta nelle Parti speciali del presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che la nuova disciplina della misura e del computo delle ferie di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia. I lavoratori che al 1° luglio 1978 godevano di un periodo di ferie superiore in base alle norme dei precedenti contratti nazionali di lavoro conservano le condizioni di miglior favore.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

All'articolo 88 del c.c.n.l. Industria Turistica 14 novembre 2016, il comma 12 è sostituito dal seguente "Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per congedo di maternità, congedo di paternità obbligatorio e alternativo, congedo parentale, nonché per malattia od infortunio".

Capo VIII

PERMESSI E CONGEDI

Art. 89 (Congedo per matrimonio)

Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.

Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Art. 90 (Congedo per motivi familiari)

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati, nonché nei casi di gravi calamità il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di cinque giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori tre giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2002, n. 53 e del regolamento di attuazione di cui al [decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278](#), nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di 3 giorni all'anno dei cinque sopra citati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Art. 91 (Permessi per elezioni)

Ai sensi dell'[art. 11](#) della [legge 21 marzo 1990, n. 53](#), in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 92 (Permessi per lavoratori studenti - Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turistico le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai

lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta 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 - a decorrere dal 1° ottobre 1978 - moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2 per cento 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.

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'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, la Direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di cinquanta dipendenti.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al 1° comma, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività turistica.

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.

Con decorrenza dalla data del 3 febbraio 2008, i permessi retribuiti del presente articolo possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo.

Dichiarazione a verbale

Le parti condividono l'obiettivo di adeguare ulteriormente il contenuto del presente articolo, in collegamento con la progressiva elevazione dell'obbligo scolastico sino all'età di diciotto anni, sino a riferirlo anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.

Art. 93 (Programmi di formazione continua)

Le parti, considerato 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 aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;

Visti i risultati prodotti dalla rilevazione e monitoraggio dei fabbisogni professionali e formativi, realizzati dall'Ente bilaterale dell'industria turistica con il sostegno della rete degli Enti bilaterali territoriali;

1) Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori del settore (Fondimpresa).

2) Ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua le parti convengono che l'EBIT nazionale, tramite la necessaria convenzione con Fondimpresa, è un utile strumento per le imprese dell'industria turistica e per i lavoratori al fine sia di effettuare l'analisi e il monitoraggio dei fabbisogni formativi del settore, sia a livello di assistenza tecnica ai fini della predisposizione dei progetti formativi.

3) In seno all'Ente bilaterale dell'industria turistica è costituita una Commissione tecnica permanente, composta pariteticamente dalle Organizzazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., permanente con il compito di facilitare la sottoscrizione degli accordi sindacali e il lavoro del Comitato di pilotaggio dei piani formativi.

Capo IX

NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 94 (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'azienda per il controllo delle presenze;
- b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
- c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;
- d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'[art. 8](#) del [R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825](#);
- e) usare modi cortesi con il pubblico;
- f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
- g) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro;
- h) nei confronti di colleghi, clienti e terzi, i lavoratori dovranno attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto. Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la

promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, opereranno per impedire i comportamenti di cui sopra. Al riguardo le parti stipulanti convengono di effettuare nel corso della vigenza del presente c.c.n.l. una specifica verifica congiunta al fine di valutare le ricadute nella normativa contrattuale di eventuali provvedimenti legislativi in materia.

Art. 95 (Sanzioni disciplinari)

Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.

Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

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

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:

- a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
- d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nella azienda;
- e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
- f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta attiche portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.

L'importo delle multe sarà devoluto ad un centro di ricerca sociale da stabilirsi.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'[art. 7](#), 4° comma, della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Art. 96 (Assenze non giustificate)

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

Art. 97 (Divieto di accettazione delle mance)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere sanzionato dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 95.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

L'articolo 97 è abrogato.

Art. 98 (Consegne e rotture)

Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi con la contrattazione di secondo livello.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha la facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

In caso di furto ad opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

Art. 99 (Corredo - Abiti di servizio)

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali di cui all'art. 98 del c.c.n.l. 14 luglio 1976, 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.

Capo X

NORME SPECIFICHE PER L'AREA "A" - EX AREA QUADRI

Art. 100 (Disciplina)

Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore dell'area "A" con la qualifica di quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Le parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla [legge 13 maggio 1985, n. 190](#).

Art. 101 (Assistenza sanitaria integrativa)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

I quadri dell'industria turistica devono essere iscritti alla Cassa assistenza istituita per i quadri del settore terziario (Qu.A.S.).

A decorrere dal 1° gennaio 2008, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente.

A decorrere dal 1° gennaio 2009, la quota costitutiva "una tantum" è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione alla Qu.A.S. dei quadri in quiescenza che intendano, a proprio carico, aderire. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, Qu.A.S. provvederà a effettuare, entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, un apposito studio dei dati relativi all'impatto economico, regolamentare e gestionale sull'attuale assetto della cassa.

Lo studio così realizzato sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti per la definizione di uno specifico accordo.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo 101**(Assistenza sanitaria integrativa quadri)**

I Quadri dell'Industria Turistica devono essere iscritti alla Cassa Assistenza istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S.).

A decorrere dal 1° gennaio 2008, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente. A decorrere dal 1° gennaio 2025, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 360 a carico del datore di lavoro e in euro 50 a carico del Quadro. A decorrere dal 1° gennaio 2027, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 380 a carico del datore di lavoro e in euro 50 a carico del Quadro.

A decorrere dal 1° gennaio 2009, la quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda.

Art. 102 (Formazione dei quadri)

I quadri dell'industria turistica sono iscritti dal 1° gennaio 2009 all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri (Quadrifor).

Il contributo annuo a favore dell'Istituto è pari a euro 75,00, di cui euro 50,00 a carico dell'azienda ed euro 25,00 a carico del quadro.

Le parti definiranno con Quadrifor un'apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria.

Le parti convengono che, all'atto della costituzione di un Istituto paritetico di formazione dei quadri di Confindustria, i quadri dell'industria turistica confluiranno in tale Istituto.

Art. 103 (Indennità di funzione)

Ai quadri è riconosciuta, a decorrere dal 1° maggio 1990, una indennità di funzione mensile assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

<i>Area</i>	<i>Euro</i>
A1	46,48
A2	41,32

A decorrere dal 1° febbraio 2008, l'indennità di funzione di cui al presente articolo è determinata nelle seguenti misure:

<i>Area</i>	<i>Euro</i>
A1	60,00
A2	55,00

A decorrere dal 1° febbraio 2009, l'indennità di funzione di cui al presente articolo è determinata nelle seguenti misure:

<i>Area</i>	<i>Euro</i>
A1	75,00
A2	70,00

Art. 104 (Formazione e aggiornamento)

Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

Art. 105 (Responsabilità civile)

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Titolo VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 106

Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata di cui all'art. 110 comprensiva dell'indennità dicaro pane prevista dalla legge e dell'indennità di contingenza ex art. 111, c.c.n.l. Industria turistica 9 luglio 2010;
- b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle Parti generale e speciale del presente contratto;
- c) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella Parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente contratto.

A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di euro 10,33 (lire 20.000) corrisposto a titolo di Elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla [legge 26 febbraio 1986, n. 38](#), così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di euro 10,33 (lire 20.000) per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto Elemento distinto della retribuzione.

Art. 107

La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale, rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alle Associazioni territoriali ed alla contrattazione integrativa aziendale.

Art. 108 (Determinazione della retribuzione giornaliera)

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

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

Art. 109 (Determinazione della retribuzione oraria)

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:

- 192 per il personale con orario normale di quarantacinque ore settimanali;
- 190 per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali;

- 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

Capo II

PAGA BASE NAZIONALE

Art. 110 (Paga base nazionale conglobata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti concordano che a far data dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i valori di "Paga base nazionale" di cui all'art. 110 del c.c.n.l. Industria Turistica del 9 luglio 2010 e di "Indennità di contingenza", di cui all'art. 111 del c.c.n.l. Industria Turistica del 9 luglio 2010, vengono conglobati, senza oneri e vantaggi corrispettivi, nella paga base nazionale conglobata di cui alla seguente tabella:

Area	Paga base nazionale al 31/10/2016	Indennità di contingenza	Paga base nazionale conglobata al 31/10/2016
A1	1.548,04	542,70	2.090,74
A2	1.398,49	537,59	1.936,08
B1	1.267,55	536,71	1.804,26
B2	1.118,00	531,59	1.649,59
C1	1.027,84	528,26	1.556,10
C2	943,65	524,94	1.468,59
C3	855,38	522,37	1.377,75
D1	804,36	520,64	1.325,00
D2	706,06	518,45	1.224,51

I valori di paga base nazionale conglobata di cui alla tabella soprastante, sono comprensivi di una quota di 6 euro erogata, per tutti i 9 livelli della classificazione del personale, con il c.c.n.l. Industria Turistica 3 febbraio 2008.

Le parti concordano un aumento della retribuzione minima base di euro 88,00 (ottantotto/00) mensili lordi, riferiti al livello medio C2, che sarà raggiunto con le seguenti gradualità e decorrenze:

- 1° novembre 2016: 48,00 (quarantotto/00) euro;
- 1° agosto 2017: 28,00 (ventotto/00) euro;
- 1° gennaio 2018: 12 (dodici/00) euro.

Per i soli dipendenti del comparto delle Imprese di viaggio e turismo e congressi, l'aumento della retribuzione minima di cui al comma precedente, sarà raggiunto con le seguenti gradualità e decorrenze:

- 1° novembre 2016: 38,00 (trentotto/00) euro;
- 1° novembre 2017: 40,00 (quaranta/00) euro;
- 1° gennaio 2018: 10 (dieci/00) euro.

A seguito di quanto previsto dal comma 3 del presente articolo, la paga base nazionale conglobata mensile sarà incrementata ai valori che seguono:

<i>Area</i>	<i>Dal 01/11/2016</i>	<i>Dal 01/08/2017</i>	<i>Dal 01/01/2018</i>
A1	2.159,15	2.199,06	2.216,16
A2	1.999,42	2.036,37	2.052,20
B1	1.863,27	1.897,70	1.912,45
B2	1.703,52	1.734,99	1.748,47
C1	1.606,97	1.636,64	1.649,36
C2	1.516,59	1.544,59	1.556,59
C3	1.422,77	1.449,03	1.460,28
D1	1.368,29	1.393,54	1.404,36
D2	1.264,50	1.287,82	1.297,82

Gli importi di cui sopra sono comprensivi di:

- paga base, ex articolo 110 c.c.n.l. Industria Turistica;
- contingenza, ex articolo 111 c.c.n.l. Industria Turistica, che viene conglobata nella paga base nazionale, senza oneri e vantaggi corrispettivi;
- incrementi salariali di cui al comma 3 del presente articolo.

Per i dipendenti del comparto delle imprese di viaggio e turismo e congressi invece, e coerentemente con quanto previsto dal comma 4 del presente articolo, la paga base nazionale conglobata mensile sarà incrementata con le seguenti modalità e decorrenze:

<i>Area</i>	<i>Dal 01/11/2016</i>	<i>Dal 01/11/2017</i>	<i>Dal 01/01/2018</i>
A1	2.144,90	2.201,91	2.216,16
A2	1.986,22	2.039,00	2.052,20
B1	1.850,98	1.900,16	1.912,45
B2	1.692,29	1.737,23	1.748,47
C1	1.596,37	1.638,76	1.649,36
C2	1.506,59	1.546,59	1.556,59
C3	1.413,39	1.450,90	1.460,28
D1	1.359,27	1.395,34	1.404,36
D2	1.256,17	1.289,49	1.297,82

Gli importi di cui sopra sono comprensivi di:

- paga base, ex articolo 110 c.c.n.l. Industria Turistica;
- contingenza, ex articolo 111 c.c.n.l. Industria Turistica, che viene conglobata nella paga base nazionale, senza oneri e vantaggi corrispettivi;
- incrementi salariali di cui al comma 4 del presente articolo.

L'importo di 6 euro di cui al comma 2 del presente articolo andrà considerato come anticipazione sui futuri aumenti contrattuali. Tale quota sarà pertanto assorbita in occasione degli aumenti retributivi

individuati con il prossimo rinnovo del c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Parte economica:

Le parti concordano un aumento della paga base nazionale conglobata di euro 200,00 (duecento) mensili lordi riferiti al livello medio C2 (da riparametrare in percentuale agli altri livelli) che sarà erogato con le seguenti gradualità e decorrenze:

gennaio 2025: 85 euro

giugno 2025: 30 euro

maggio 2026: 35 euro

aprile 2027: 50 euro

Per i soli dipendenti del comparto delle imprese viaggi e turismo e congressi, l'aumento della paga base nazionale conglobata di cui al presente articolo, riferito al livello medio C2 (da riparametrare in percentuale agli altri livelli), sarà erogato con le seguenti gradualità e decorrenze:

gennaio 2025: 70 euro

settembre 2025: 30 euro

settembre 2026: 30 euro

giugno 2027: 40 euro

dicembre 2027: 30 euro

Le parti concordano il riconoscimento di un importo "una tantum" di euro 450 lorde, che sarà riconosciuta in 2 tranches:

gennaio 2025: 225 euro

giugno 2025: 225 euro

Per i soli dipendenti del comparto Imprese di Viaggio e turismo e congressi l'Una Tantum è riconosciuta per un importo di euro 320 lorde e sarà riconosciuta in tre tranches:

Febbraio 2025: 100 euro

Giugno 2025: 110 euro

Novembre 2025: 110 euro

Gli importi Una Tantum di cui sopra non sono utili ai fini del computo di alcun istituto di legge o contrattuale in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo tenendo conto di qualsiasi incidenza, né saranno computati ai fini del TFR. Inoltre, gli importi di Una Tantum saranno liquidati a favore dei lavoratori in forza al momento dell'erogazione e verranno riproporzionati in base ai mesi di servizio prestati nel periodo luglio - dicembre 2024, considerando mese intero quello con più di 15 giorni di attività lavorativa prestata.

Per i lavoratori part time gli importi saranno calcolati in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

I suindicati importi di Una tantum non possono essere assorbiti da superminimi ad personam o acconti sui futuri aumenti.

Resta espressamente inteso e convenuto tra le Parti che per i lavoratori in forza alla data del 21 dicembre 2024 spetterà la rispettiva quota di Una tantum riproporzionata nelle modalità sopra individuate anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione delle rispettive tranches unitamente alle spettanze di fine rapporto.

N.d.R. Le Parti stipulanti hanno condiviso le tabelle complete degli aumenti economici per tutti i livelli della scala di classificazione del personale che si riportano di seguito.

Alberghi e pubblici esercizi

	Al 31/12/2024	Dal 01/01/2025	Dal 01/06/2025	Dal 01/05/2026	Dal 01/04/2027
A1	2.216,16	2.337,18	2.379,89	2.429,72	2.500,91
A2	2.052,20	2.164,26	2.203,82	2.249,96	2.315,88
B1	1.912,45	2.016,88	2.053,74	2.096,74	2.158,17
B2	1.748,47	1.843,95	1.877,65	1.916,96	1.973,12
C1	1.649,36	1.739,43	1.771,21	1.808,30	1.861,28
C2	1.556,59	1.641,59	1.671,59	1.706,59	1.756,59
C3	1.460,28	1.540,02	1.568,16	1.601,00	1.647,91
D1	1.404,36	1.481,05	1.508,11	1.539,69	1.584,80
D2	1.297,82	1.368,69	1.393,70	1.422,88	1.464,57

Imprese di viaggio e turismo

	Al 31/12/2024	Dal 01/01/2025	Dal 01/09/2025	Dal 01/09/2026	Dal 01/06/2027	Dal 01/12/2027
A1	2.216,16	2.315,82	2.358,53	2.401,24	2.458,19	2.500,91
A2	2.052,20	2.144,49	2.184,04	2.223,59	2.276,33	2.315,88
B1	1.912,45	1.998,45	2.035,31	2.072,17	2.121,31	2.158,17
B2	1.748,47	1.827,10	1.860,80	1.894,50	1.939,43	1.973,12
C1	1.649,36	1.723,53	1.755,32	1.787,11	1.829,49	1.861,28
C2	1.556,59	1.626,59	1.656,59	1.686,59	1.726,59	1.756,59
C3	1.460,28	1.525,95	1.554,09	1.582,24	1.619,76	1.647,91
D1	1.404,36	1.467,51	1.494,58	1.521,65	1.557,73	1.584,80
D2	1.297,82	1.356,18	1.381,20	1.406,21	1.439,56	1.464,57

Alberghi minori

	Al 31 dicembre 2024	Dal 1° gennaio 2025	Dal 1° giugno 2025	Dal 1° maggio 2026	Dal 1° aprile 2027
A1	2.202,97	2.323,27	2.365,72	2.415,26	2.486,02
A2	2.040,21	2.151,62	2.190,94	2.236,81	2.302,35
B1	1.900,46	2.004,24	2.040,86	2.083,60	2.144,64
B2	1.738,29	1.833,21	1.866,71	1.905,80	1.961,64
C1	1.640,36	1.729,93	1.761,55	1.798,43	1.851,12
C2	1.548,79	1.633,36	1.663,21	1.698,04	1.747,79

C3	1.453,07	1.532,42	1.560,42	1.593,09	1.639,77
D1	1.397,75	1.474,08	1.501,01	1.532,44	1.577,34
D2	1.291,82	1.362,36	1.387,26	1.416,31	1.457,80

Capo III

CONTINGENZA

Art. 111 (Indennità di contingenza)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le Parti concordano che a far data dalla data di sottoscrizione del presente Contratto, i valori di "Paga Base nazionale" di cui all'art. 110 del c.c.n.l. Industria Turistica del 9 luglio 2010 e di "Indennità di contingenza", di cui all'art. 111 del c.c.n.l. Industria Turistica del 9 luglio 2010, vengono conglobati, senza oneri e vantaggi corrispettivi, nella Paga Base Nazionale Conglobata di cui all'articolo 110.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

L'art. 111 è sostituito dal seguente "Trattamento economico complessivo"

Tutti gli emolumenti non ricompresi nel trattamento economico minimo (TEM) costituiscono il trattamento economico complessivo (TEC).

L'omissione del versamento delle quote a Fontur di cui all'art. 118 comporta l'erogazione ai lavoratori interessati di un elemento distinto della retribuzione pari a € 16 lordi per ciascun mese di calendario in cui avvenga tale omissione. Analogamente, l'omissione del versamento della contribuzione a EBIT di cui all'art. comporta l'erogazione ai lavoratori interessati alle relative prestazioni di un importo lordo pari a 0,60 % del TEM per ogni mese di mancata contribuzione. I predetti importi avranno incidenza su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti.

Capo IV

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Art. 112

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 novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con congruaglio nei dieci giorni successivi.

Ai sensi della [legge 5 gennaio 1953, n. 4](#), le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

Capo V

ASSORBIMENTI

Art. 113

Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'art. 110 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

Per quanto riguarda le imprese di viaggi e turismo si fa riferimento inoltre a quanto previsto dall'art. 202.

Capo VI

SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 114

A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società), salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva dal Capo XIV del Titolo XVI.

L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità è:

- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale assunto a partire dal 1° giugno 1986;
- quella maturata dal 1° giugno 1986 per il personale di età compresa tra il diciottesimo ed il ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986;
- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale di età inferiore al diciottesimo anno, in servizio alla stessa data del 1° giugno 1986;
- quella maturata dal compimento del ventunesimo anno di età per il personale di età superiore al ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella Parte speciale, a partire dal 1° maggio 1990 gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

<i>Aree</i>	<i>Euro</i>
A1	40,80
A2	39,25
B1	37,70
B2	36,15
C1	34,86
C2	33,05
C3	32,54
D1	31,25
D2	30,47

In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza la 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 c.c.n.l. sono definite per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 115

Relativamente a quanto stabilito dall'art. 114 sull'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per il personale di età superiore a ventuno anni in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, resta confermato, in conformità di quanto stabilito rispettivamente dagli artt. 258, 299 e 301 del c.c.n.l. 8 luglio 1982, il riconoscimento del primo scatto a partire:

- dal 1° gennaio 1970 per il personale dipendente dai pubblici esercizi di età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni dalla data suddetta;
- dal 1° maggio 1974 per il personale dipendente dagli stabilimenti balneari con età superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 aprile 1974;
- dal 1° giugno 1978 per il personale dipendente dagli alberghi diurni con età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 giugno 1978.

Capo VII

MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 116 (Tredicesima mensilità)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto, in occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale conglobata, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

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 della tredicesima, i giorni lavorati - determinati in 26mi - relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di tredicesima.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia nella relativa Parte speciale.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, si rimanda a quanto previsto dall'art. 131 del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo 116

(Tredicesima mensilità)

L'ultimo comma è sostituito come segue:

I periodi di congedo per maternità e paternità (obbligatorio e alternativo) nonché i periodi di congedo parentale sono computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità.

Art. 117 (Quattordicesima mensilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto, a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga base nazionale conglobata, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.

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 della quattordicesima, i giorni lavorati - determinati in 26mi - relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di quattordicesima.

Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al 2° comma del precedente articolo.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal 4° comma del precedente articolo.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, si rimanda a quanto previsto dall'art. 131 del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo 117

(Quattordicesima mensilità)

L'ultimo comma è sostituito come segue:

Per i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, a decorrere dal 1° luglio 2024, i periodi di congedo per maternità e paternità (obbligatorio e alternativo) sono computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. A decorrere dal 1° dicembre 2027, i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità.

Capo VIII

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 118 (Assistenza sanitaria integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e, con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno concordato l'istituzione del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti dell'Industria Turistica, denominato FONTUR.

Al Fondo sono iscritti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, cui si applica il presente c.c.n.l., nonché i lavoratori dipendenti cui si applicano contratti di settori affini che lo prevedono esplicitamente.

E' consentita l'iscrizione al Fondo di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.

A decorrere dal 1° luglio 2005, all'atto dell'iscrizione è dovuta al Fondo una quota "una tantum" per ciascun iscritto pari a:

- euro 15,00, interamente a carico azienda, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno;
- euro 8,00, interamente a carico azienda, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, la quota "una tantum" di cui sopra - dovuta al Fondo all'atto della prima iscrizione del lavoratore - è di 15,00 euro per ciascun iscritto ed è interamente a carico azienda.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto, per ciascun iscritto, un contributo così determinato:

- a decorrere dal 1° luglio 2008, il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 10,00 mensili interamente a carico azienda;
- a decorrere dal 1° gennaio 2017 il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 11,00 mensili, di cui euro 10,00 a carico azienda ed euro 1,00 a carico lavoratore;
- a decorrere dal 1° gennaio 2018 il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 12,00 mensili, di cui euro 10,00 a carico azienda ed euro 2,00 a carico lavoratore.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria contrattuale.

I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel regolamento. L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo posto a carico del dipendente.

Le parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del c.c.n.l. Industria Turistica si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dal presente articolo per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

L'aumento complessivo, derivante dall'applicazione dell'accordo 23 luglio 1993, risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono parte integrante del trattamento economico.

Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

Le parti auspicano la possibilità di individuare forme di collaborazione e sinergia tra i diversi Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa presenti nel Settore Turismo, al fine di consentire che i dipendenti, nell'ambito della loro eventuale mobilità tra aziende, non abbiano alcun periodo nel quale, in costanza di rapporto di lavoro, siano privati della possibilità di usufruire dell'assistenza sanitaria integrativa.

Le parti stipulanti concordano che gli obblighi previsti dal presente contratto, relativamente al fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende dell'Industria Turistica, sono da riferirsi a FONTUR.

Norma transitoria

In attesa che venga adeguato il regolamento di FONTUR a quanto previsto dal presente articolo, continua a trovare applicazione la precedente disposizione di cui all'art. 118 del c.c.n.l. Industria Turistica.

Dichiarazione a verbale

Vista l'importanza che riveste il sistema della sanità integrativa nel settore del turismo e al fine di aumentare l'impatto degli strumenti di welfare contrattuale sulla sostenibilità e responsabilità sociale, le parti ritengono opportuno estendere la copertura assicurativa di cui al presente articolo, dietro corrispettivo da definirsi, al nucleo familiare degli iscritti, nonché prevedere piani sanitari diversificati a fronte di differenti contribuzioni da parte dei soggetti di cui all'art. 4 dello Statuto del Fondo.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo 118

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e, con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno concordato l'istituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti dell'Industria Turistica, denominato FONTUR.

Al Fondo sono iscritti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, cui si applica il presente c.c.n.l., nonché i lavoratori dipendenti cui si applicano contratti di settori affini che lo prevedono esplicitamente.

È consentita l'iscrizione al Fondo di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.

A decorrere dal 1° luglio 2005, all'atto dell'iscrizione è dovuta al Fondo una quota Una Tantum per ciascun iscritto pari a:

- euro 15,00, interamente a carico azienda, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno;
- euro 8,00, interamente a carico azienda, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, la quota Una Tantum di cui sopra - dovuta al Fondo all'atto della prima iscrizione del lavoratore - è di 15,00 euro per ciascun iscritto ed è interamente a carico azienda.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto, per ciascun iscritto, un contributo così determinato:

- a decorrere dal 1° luglio 2008, il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 10,00 mensili interamente a carico azienda.
- a decorrere dal 1° gennaio 2017 il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 11,00 mensili, di cui euro 10,00 a carico azienda ed euro 1,00 a carico lavoratore.

- a decorrere dal 1° gennaio 2018 il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 12,00 mensili, di cui euro 10,00 a carico azienda ed euro 2,00 a carico lavoratore.

- a decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 15,00 mensili, di cui euro 13,00 a carico azienda ed euro 2,00 a carico lavoratore.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria contrattuale.

I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel Regolamento.

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo posto a carico del dipendente.

Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del c.c.n.l. Industria Turistica si è tenuto conto di quanto previsto dal presente articolo per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito ed è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di cui all'art. 111 del c.c.n.l..

La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

Le parti auspicano la possibilità di individuare forme di collaborazione e sinergia tra i diversi Fondi per l'Assistenza Sanitaria Integrativa presenti nel Settore Turismo, al fine di consentire che i dipendenti, nell'ambito della loro eventuale mobilità tra aziende, non abbiano alcun periodo nel quale, in costanza di rapporto di lavoro, siano privati della possibilità di usufruire dell'Assistenza Sanitaria Integrativa.

Le parti stipulanti concordano che gli obblighi previsti dal presente contratto, relativamente al fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende dell'Industria Turistica, sono da riferirsi a Fontur.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Vista l'importanza che riveste il sistema della sanità integrativa nel settore del turismo e al fine di aumentare l'impatto degli strumenti di welfare contrattuale sulla sostenibilità e responsabilità sociale, le Parti ritengono valutare l'estensione di Fontur al nucleo familiare degli iscritti. Tale valutazione sarà effettuata entro la vigenza del presente accordo di rinnovo tramite una previsione attuariale e di sostenibilità, promossa dal Fondo, in grado di determinare le condizioni di copertura nel tempo.

Art. 119 (Fondo di previdenza complementare Marco Polo)

Premesso che Marco Polo è il Fondo di previdenza complementare, costituito dalle parti stipulanti i presenti cc.cc.nn.l. in base al Protocollo del 20 gennaio 1997, destinato ai lavoratori dipendenti cui si applicano i cc.cc.nn.l. AICA e Federturismo, le parti convengono che, a decorrere dal 1° gennaio 2008, il contributo è fissato nella misura di:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del t.f.r. a carico del lavoratore;
- 1,65% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del t.f.r. a carico del datore di lavoro;

- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., prelevato dal t.f.r. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo;

- una quota "una tantum", non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 15,49 (lire 30.000), di cui euro 11,88 (lire 23.000) a carico dell'azienda e euro 3,62 (lire 7.000) a carico del lavoratore.

Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, è prevista la integrale destinazione del t.f.r. maturando dal momento della adesione al Fondo.

Al momento della adesione al Fondo il lavoratore può chiedere di aumentare la propria quota di contribuzione della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., secondo quanto previsto dal Fondo.

Per la definizione di tali costi si terrà comunque conto delle esperienze in essere negli analoghi settori e del rapporto tra oneri e rendimenti.

Tale istituto potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi.

Titolo VII

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

MALATTIA

Art. 120 (Malattia)

Agli effetti di quanto previsto nel presente capo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo art. 124.

Art. 121 (Disciplina)

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

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 ed anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo articolo è tenuto, ai sensi dell'[art. 15 della legge 23 aprile 1981, n. 155](#), a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

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.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli Organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data

indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 126 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla [legge 30 aprile 1962, n. 283](#), ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare, al rientro in servizio, al datore di lavoro, il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 122

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

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

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

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della [legge 11 novembre 1983, n. 638](#), nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. 123

Durante il periodo di malattia al lavoratore competono, oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio sanitario nazionale, quelle economiche previste per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei trecentosessantacinque giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

Capo II

INFORTUNIO

Art. 124 (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 contenute nel Testo Unico approvato con [D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124](#) e successive modificazioni e integrazioni.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto, ai sensi dell'[art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124](#), il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

L'azienda corrisponderà ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, nel caso di infortunio sul lavoro, a titolo di anticipazione, l'importo dell'indennità per inabilità temporanea assoluta erogata dall'INAIL chiedendone, nel contesto, il rimborso all'Istituto assicuratore.

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

Al fine di recuperare la somma erogata a titolo di anticipazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, l'azienda comunicherà all'INAIL, nel contesto della denuncia di infortunio, che intende avvalersi di quanto previsto all'[art. 70 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124](#).

Nel caso in cui l'INAIL non dovesse riconoscere al dipendente il diritto a percepire l'indennità per inabilità temporanea assoluta, o non la dovesse rimborsare all'azienda, l'importo anticipato verrà recuperato ratealmente.

Nel caso in cui in tale periodo intervenisse la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare verranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

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.

Art. 125 (Sicurezza sul lavoro)

Attesa la notevole importanza che la sicurezza nei luoghi di lavoro assume per il lavoratore e per le imprese, anche alla luce del recente [D.Lgs. n. 81/2008](#) che ha fortemente innovato le precedenti disposizioni di legge sulla materia, le parti concordano di istituire una Commissione tecnica paritetica, formata da tre rappresentanti di parte datoriale e da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l., con il compito di verificare, analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzare con il disposto di legge.

La Commissione sarà costituita entro il 15 settembre 2010 ed entro il 31 dicembre 2010 fornirà le valutazioni alle parti sociali firmatarie del presente c.c.n.l. al fine di trasformarle in parti integranti del c.c.n.l.

Capo III

CONSERVAZIONE DEL POSTO

Art. 126

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

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

Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 127

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottanta giorni dall'art. 126 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni centoventi, alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R., prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 128 (Tutele per i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche)

Sarà conservato il posto di lavoro ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

Art. 129

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le provincie redente.

Art. 130 (Lavoratori affetti da tubercolosi)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle regioni, delle province o dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Ai sensi dell'art. 9 della [legge 14 dicembre 1970, n. 1088](#) le imprese aventi un numero di dipendenti

superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da Tbc fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'[art. 10](#) della [legge 28 febbraio 1953, n. 86](#).

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Dopo l'articolo 130 del c.c.n.l. Industria Turistica è inserito il seguente

Articolo 130-bis

Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le Parti convengono che la violenza di genere è da contrastare in tutte le sue forme e condividono che l'obiettivo della protezione e il sostegno delle donne che ne sono vittima deve essere perseguito concretamente, con convinzione in un settore come quello del turismo che vede un'elevata percentuale di donne.

A questo fine si stabilisce quanto segue:

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'[art. 24 D.Lgs. 80/2015](#) e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi, fruibili entro 3 anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato, così come previsto dalla citata norma di legge.

Al fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio edella fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il predetto periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni dalla data di inizio del percorso; la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Al termine del periodo di cui al comma 2 del presente articolo e sussistendo le condizioni di cui all'[art. 24](#), co. 1, del D.Lgs. citato, a richiesta della lavoratrice, il periodo di congedo potrà essere prorogato di ulteriori 3 mesi con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione

stessa, secondo l'orario normale contrattuale.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nella forma verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 2, può presentare domanda di trasferimento presso altra unità produttiva / sede operativa dell'azienda, anche ubicata in altro comune e/o regione. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, compatibilmente con la disponibilità di posizioni lavorative in altra unità produttiva / sede operativa, trasferirà la lavoratrice.

Nel caso in cui l'azienda oggetto di richiesta di trasferimento da parte della lavoratrice abbia un'unica sede di lavoro, si attiverà per favorire la ricollocazione della persona presso altra azienda.

Previa richiesta scritta della lavoratrice, al termine del percorso di protezione, l'azienda valuterà positivamente la possibilità di esonerarla dai turni che siano oggettivamente pericolosi per la stessa per un periodo di un anno.

Capo IV

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 131 (Gravidanza e puerperio)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per 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;
- e) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'[art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026](#) la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lett. a), b), c) e d) devono essere computati agli effetti

indicati dall'[art. 22](#), comma 3 del [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#) e successive modifiche e integrazioni. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. e) è computabile solo ai fini di cui all'[art. 34](#), comma 5, del [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#) e successive modifiche e integrazioni.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari rispettivamente all'ottanta per cento e al trenta per cento della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'[art. 74](#) della [legge 23 dicembre 1978, n. 833](#) secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'[art. 1](#) della [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#). L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli [artt. 1 e 2](#) della [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#).

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del 6° comma dell'[art. 1](#) della [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#).

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli [artt. 26 e 27](#) del [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#) e successive modifiche e integrazioni.

A decorrere dai periodi di astensione obbligatoria che abbiano inizio successivamente al 1° febbraio 2004, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro a proprio carico, in modo tale che la lavoratrice raggiunga complessivamente, in tale periodo di astensione obbligatoria, la misura del 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto anche per quanto attiene i ratei di 13^a e 14^a mensilità.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

L'articolo 131 del c.c.n.l. Industria Turistica 14 novembre 2016 è sostituito dal seguente

Articolo ...

(Tutela della genitorialità)

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia ([D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001](#) e successive modifiche e/o integrazioni).

2. Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto di astenersi dal lavoro:

a) per "congedo di maternità"-si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei 2 mesi precedenti la data del parto e nei 3 mesi successivi al parto.

In alternativa, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro:

- a partire da 1 mese prima della data presunta del parto e nei 4 mesi successivi alla nascita a condizione che nel corso del settimo mese di gravidanza il medico specialista del servizio sanitario, o con esso convenzionato e il medico competente nel caso di attività sottoposta sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;

- dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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.

In applicazione ed alle condizioni previste dal [D. Lgs n. 151 del 2001](#) agli [artt. 6](#), comma 1 e [art. 7](#) comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice

addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.

b) per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità alternativo) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità;

c) per "congedo di paternità obbligatorio" si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Durante lo stesso, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, poste a carico dell'Inps ed anticipata dal datore di lavoro.

Il congedo:

- è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice
- si applica anche al padre adottivo e/o affidatario.
- è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'[articolo 28 del D. Lgs. 151 del 2001](#) (congedo di paternità alternativo).

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'eventuale nascita, sulla base della data presunta del parto.

d) per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 mesi di vita del bambino. Tale diritto è riconoscibile per ogni figlio nato e può essere esercitato da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino.

Ai sensi dell'[art. 32 del D. Lgs. 151 del 2001](#), ciascun genitore ha diritto ad astenersi per i seguenti periodi:

- la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale, elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (ai sensi dell'[art. 337 quater c.c.](#)), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile

della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;

- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo indennizzabile massimo di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), 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.

e) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

3. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino o al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato). Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e di affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo di cui agli [articoli 27-bis e 28 del D. Lgs. 151 del 2001](#). In caso di adozione internazionale il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

4. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano. In caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo di cui agli [articoli 27-bis e 28, del D. Lgs. 151 del 2001](#), il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

5. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. ... e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art.

La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo di cui agli [articoli 27-bis e 28 del D. lgs. 151 del 2001](#), ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e/o di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di dimissioni di cui al precedente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

6. Ai sensi dell'art. 4 del [decreto del presidente della Repubblica 25.11.1976 n. 1026](#) la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

7. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

8. I periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio") devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114 e, a far data dal 01 luglio 2024, anche della quattordicesima.

I periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. ... a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, mentre per la quattordicesima mensilità saranno computati a decorrere dal 1° dicembre 2027.

9. Durante il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22 del [D.Lgs. 151 del 2001](#) la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'Inps, i cui criteri di calcolo e la cui quantificazione sono previsti per legge. Durante il periodo di congedo parentale di cui all'art. 34 del [D. Lgs. n. 151 del 2001](#) e s.m.i. il genitore che ne fruisce ha diritto a una indennità a carico dell'INPS i cui criteri di calcolo e la cui quantificazione sono previsti per legge. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli [articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33](#).

10. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della [legge 29.2.1980, n. 33](#).

11. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli [articoli 26 e 36 del decreto legislativo n. 151 del 2001](#).

12. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità e parentale, fatto salvo quanto previsto agli artt. ... e ... del presente Contratto.

13. La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice o del genitore padre che avesse usufruito del congedo di paternità determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Articolo

(Integrazione congedo di maternità)

(1) Durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e, a far data dal 01 luglio 2024, della quattordicesima mensilità.

Art. 132 (Congedo parentale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli [artt. 34 e 35](#) del [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#) e successive modifiche e integrazioni, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, ai sensi della [legge 4 maggio 1983, n. 184](#) in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati all'[art. 34](#), comma 5 del [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#) e successive modifiche e integrazioni.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Art. ...

(Congedo parentale)

1. Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente Art., ai sensi e per gli effetti di cui al [D.Lgs. n. 151/2001](#) e successive modifiche e/o integrazioni.

(2) I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La contrattazione integrativa potrà stabilire diverse modalità di fruizione.

(3) Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nei casi di congedo parentale su base oraria. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.

4. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'[art. 36](#) (adozioni e affidamenti) del [D.Lgs. n. 151 del 2001](#) e successive modifiche e/o integrazioni.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi retribuiti di cui all'art. ... , tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.

Art. 133 (Riposi giornalieri della madre)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire dell'asilo nido o di altra struttura idonea, ove istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Per detti riposi, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore ai sensi dell'[art. 8](#) della [legge 9 dicembre 1977, n. 903](#).

I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste dagli artt. 77 e 79 del presente contratto e da quelle previste dagli [artt. 18 e 19](#) della [legge 26 aprile 1934, n. 653](#) sulla tutela del lavoro della donna.

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'[art. 34](#), comma 5 del [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#) e successive modifiche e integrazioni.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

Articolo

(Riposi giornalieri)

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

1-bis) nei casi previsti dall'[art. 40](#) del [D.Lgs. n. 151/2001](#), il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto al padre lavoratore.

(2) Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ed in alternativa al padre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno così come previsto dall'[articolo 39](#) comma 3 del [D.Lgs. n. 151 del 2001](#) e s.m.i.. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per i genitori adottivi ed affidatari i riposi si applicano entro il primo anno dell'ingresso del minore nella famiglia.

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

(4) L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'[articolo 43](#) del [D.Lgs. n. 151 del 2001](#).

(5) I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste all'articolo 122 del presente Contratto e da quelle previste sulla tutela del lavoro della donna.

6) I riposi di cui al presente articolo sono utili ai fini della integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, della quattordicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art.

Articolo ... - Congedo per la malattia del figlio

(1) Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

(2) Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di assentarsi 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.

(3) La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è

inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al [decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010](#), e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. Tale procedura vale anche in caso di adozione o affidamento sia nazionale o internazionale.

(4) I trattamenti economici, normativi e previdenziali dei periodi di congedo per la malattia del figlio sono disciplinati dall'[articolo 48 e 49 del D.Lgs. n. 151 del 2001](#).

Articolo ... - Obblighi della lavoratrice

(1) La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

(2) Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il trentesimo giorno successivo al parto la dichiarazione sostitutiva come previsto dalla normativa vigente.

Art. 134

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 148 e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 138.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

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

Art. 135 (Part-time "post partum")

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del tre per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 45 del presente c.c.n.l.

Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà

indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Art. 136 (Richiamo alle armi)

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla [legge 10 giugno 1940, n. 653](#) (cfr. [sentenza Corte costituzionale 4 maggio 1984, n. 136](#)).

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 106.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nota a verbale

Le parti convengono che qualora venga ripristinato il servizio obbligatorio di leva si applicheranno le norme contrattuali di cui ai cc.cc.nn.l. Federturismo 7 febbraio 1996 e AICA 17 dicembre 1994 e loro successivi rinnovi.

Titolo VIII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

RECESSO

Art. 137

Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, così come modificate dalla [legge n. 108/1990](#), nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti nel successivo articolo.

Capo II

PREAVVISO

Art. 138

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

- A1 e A2: 4 mesi;

- B1: 2 mesi;

- B2 e C1: 1 mese;
- C2 e C3: 20 giorni;
- D1 e D2: 15 giorni;

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

- A1 e A2: 5 mesi;
- B1: 3 mesi;
- B2 e C1: 45 giorni;
- C2 e C3: 30 giorni;
- D1 e D2: 20 giorni;

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- A1 e A2: 6 mesi;
- B1: 4 mesi;
- B2 e C1: 2 mesi;
- C2 e C3: 45 giorni;
- D1 e D2: 20 giorni.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Art. 139 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi all'art. 286.

Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Capo III

DIMISSIONI

Art. 140

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'art. 138 ferme restando in difetto le norme di cui all'art. 139.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Art. 141

Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 148.

Art. 142 (Giusta causa)

Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'[art. 2119](#) del codice civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli artt. 139 e 148 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Art. 143 (Matrimonio)

In conformità dell'[art. 1](#), 4° comma, [legge 9 gennaio 1963, n. 7](#), le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 148 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 138 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

L'indennità di cui al 2° comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Capo IV

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Art. 144

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990, n. 108 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

- a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto ([art. 2119](#) del codice civile);
- b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

- a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lett. a) e b) del 7° comma dell'art. 95;
- b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;
- c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
- e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onoreo gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
- g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
- h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
- i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'art. 13 della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lett. a), b), c) e d) del 1° comma dell'art. 95;
- j) accertata insubordinazione verso superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- k) reiterato stato di ubriachezza.

Art. 145

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 146 (Licenziamento discriminatorio)

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della [legge 15 luglio 1966, n. 604](#), e dell'art. 15 della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), come modificato dall'art. 13 della [legge 9 dicembre 1977, n. 903](#) è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), come modificato dalla [legge n. 108/1990](#).

Art. 147 (Matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1 della [legge 9 gennaio 1963, n. 7](#) è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b), c), del 3° comma dell'art. 2 della [legge 30 dicembre 1971, n. 1204](#), e cioè licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel 1° comma del presente articolo, si rinvia al precedente art. 143.

Capo V

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 148

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1° giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#).

Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 il trattamento suddetto verrà calcolato, salvo quant'altro stabilito dalla stessa [legge n. 297/1982](#), nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.

Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della [legge 29 maggio 1982, n. 297](#).

Chiarimento a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori in base alle norme del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi di quanto stabilito nell'Allegato B al c.c.n.l. 8 luglio 1982.

Art. 149

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in fatto di t.f.r. maturando, il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.

Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

All'articolo 149, il primo comma è sostituito dal seguente, "Il trattamento di fine rapporto deve essere

corrisposto al dipendente nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione di cui alla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#) e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro".

Art. 150

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile.

Capo VI

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Art. 151

Alla cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà riconsegnare al dipendente, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di sua pertinenza, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato alle sue dipendenze e le mansioni dallo stesso svolte, il modello 101 o dichiarazione fiscale sostitutiva, nonché il modello 01/MS.

La consegna dei documenti, ivi compreso il certificato di servizio, dovrà effettuarsi in ogni caso, indipendentemente cioè dalle eventuali divergenze o vertenze tra l'azienda e il dipendente, entro il termine di tre giorni dalla data di cessazione del rapporto, salvo che per il modello 01/MS ed il modello 101 o la dichiarazione fiscale sostitutiva che dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque non oltre i termini di legge.

Titolo IX

VIGENZA CONTRATTUALE

Art. 152 (Decorrenza e durata)

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Il presente c.c.n.l., fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, avrà termine il 31 gennaio 2018 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

N.d.R.:

L'accordo 21 dicembre 2024 prevede quanto segue:

L'articolo 152 del c.c.n.l. Industria Turistica 14 novembre 2016 è sostituito dal seguente:

"Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° gennaio 2025 e, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, avrà termine il 31 dicembre 2027, sia per la parte normativa che per la parte economica. Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo Accordo di rinnovo."

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano, in sede di stesura contrattuale, a effettuare l'aggiornamento dei riferimenti normativi oramai superati.

Art. 153 (Procedura per il rinnovo del c.c.n.l.)

La piattaforma per il rinnovo del presente c.c.n.l. sarà presentata 6 mesi prima della scadenza al fine di consentire l'apertura delle trattative in tempo utile.

La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo fisserà il primo incontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica nella misura equivalente all'aumento concordato nel rinnovo del c.c.n.l., dalla data di scadenza del c.c.n.l. precedente, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

PARTI SPECIALI

Titolo X

STRUTTURA ALBERGHIERA E STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA

Capo I

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ALBERGHI O VILLAGGI

Art. 154 (Classificazione del personale) (1) (2)

(1)(2)(2)

Area "A"

Ai sensi e per gli effetti della [legge n. 190 del 13 maggio 1985](#) e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2 (ex QA e QB della precedente declaratoria).

Nuovo liv.	Ex liv.	Qualifica	Rooms Department	F&B Department
A1	QA	Direttore		
A1	QA	Capo villaggio nei villaggi		
A1	QA	Responsabile del personale di direzione generale		
A1	QA	Responsabile amministrazione, finanza e controllo di direzione generale		

A1	QA	Responsabile marketing e vendite di direzione generale		
A1	QA	Responsabile coordinamento delle gestioni alberghiere di direzione generale		
A2	QB	Responsabile amministrazione del personale di direzione generale		
A2	QB	Responsabile del personale		
A2	QB	Responsabile formazione e/o selezione del personale di direzione generale		
A2	QB	Responsabile gestione e sviluppo del personale di direzione generale		
A2	QB	Responsabile controllo amministrativo di direzione generale		
A2	QB	Responsabile contabilità generale di direzione generale		
A2	QB	Responsabile della tesoreria di direzione generale		
A2	QB	Responsabile servizi informatici di direzione generale		
A2	QB	Responsabile ufficio legale di direzione generale		
A2	QB	Responsabile vendite di direzione generale		
A2	QB	Responsabile marketing di direzione generale		
A2	QB	Responsabile servizi tecnici di direzione generale		
A2	QB	Responsabile revenue management di direzione generale		
A2	QB	Coordinatore di Direzione generale dei capo gestione nei villaggi		
A2	QB	Coordinatore di Direzione generale dei servizi di economato nei villaggi		X
A2	QB	Vicedirettore		
A2	QB	Vice capo villaggio nei villaggi		
A2	QB	Food and beverage manager (Capo settore ristorazione)		X
A2	QB	Rooms division manager	X	
A2	QB	Capo settore marketing/vendite		
A2	QB	Capo settore amministrazione e finanza-acquisti-economato		
A2	QB	Capo settore personale		
A2	QB	Capo settore tecnico		
A2	QB	Capo centro EDP		
A2	QB	Capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni		
A2	QB	Responsabile d'area		
A2	QB	Responsabile di più centri benessere facenti capo a un medesimo gruppo societario		

<i>Nuovo liv.</i>	<i>Ex liv.</i>	<i>Servizi Department</i>	<i>Direzione Department</i>	<i>Villaggi</i>	<i>Centri benessere</i>
A1	QA		X		
A1	QA		X	X	
A1	QA	X			
A1	QA	X			
A1	QA	X			
A1	QA	X			
A2	QB	X			
A2	QB				X
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB		X		
A2	QB	X		X	
A2	QB			X	
A2	QB		X		
A2	QB		X	X	
A2	QB				
A2	QB				
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB	X			
A2	QB				X
A2	QB				X

Area "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2 (ex 1° e 2° livello della precedente declaratoria).

<i>Nuovo liv.</i>	<i>Ex liv.</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Rooms Department</i>	<i>F&B Department</i>
B1	1°	Capo ufficio paghe e contributi di direzione generale		
B1	1°	Capo ufficio contabilità di direzione generale		
B1	1°	Capo ufficio pubblicità di direzione generale		
B1	1°	Responsabile tecnico di area di direzione generale		
B1	1°	Responsabile di ristorante		X
B1	1°	Economo nei villaggi: intendendosi per tale colui che ha la responsabilità del servizio di ristorazione, bar, cucina, acquisti e corretto stoccaggio di alimenti e bevande		X
B1	1°	Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine		X
B1	1°	Responsabile dei servizi di prenotazione	X	
B1	1°	Resp. del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria laddove non integrati	X	
B1	1°	Responsabile vendite centralizzate		
B1	1°	Capo materiali nei villaggi: intendendosi per tale colui che ha la responsabilità dei servizi di manutenzione, spiaggia, piscina, piani, vigilanza, giardinaggio e pulizia aree comuni		
B1	1°	Capo gestione negli hotel-villaggi: intendendosi per tale colui che ha la responsabilità dei servizi di amministrazione, planning camere, cassa e banche, amministrazione del personale		
B1	1°	Responsabile controllo di gestione		
B1	1°	Analista sistemista		
B1	1°	Responsabile sistemi informatici		
B1	1°	Altre qualifiche di valore equivalente		
B2	2°	Assistente del Direttore		
B2	2°	Primo maitre d'hotel		X
B2	2°	Capo cuoco		X
B2	2°	Capo barman		X
B2	2°	Primo portiere	X	
B2	2°	Capo ricevimento	X	

B2	2°	Prima governante	X	
B2	2°	Capo servizio prenotazioni	X	
B2	2°	Responsabile impianti tecnici		
B2	2°	Capo servizio amministrativo		
B2	2°	Capo servizio personale		
B2	2°	Analista - Programmatore CED		
B2	2°	Funzionario di vendita		
B2	2°	Cassiere centrale		
B2	2°	Altre qualifiche di valore equivalente		

<i>Nuovo liv.</i>	<i>Ex liv.</i>	<i>Servizi Department</i>	<i>Direzione Department</i>	<i>Villaggi</i>	<i>Centri benessere</i>
B1	1°	X			
B1	1°	X			
B1	1°	X			
B1	1°	X			
B1	1°				
B1	1°			X	
B1	1°				
B1	1°				
B1	1°				
B1	1°	X			
B1	1°	X		X	
B1	1°	X		X	
B1	1°	X			
B1	1°	X			
B1	1°	X			
B1	1°				
B2	2°		X		
B2	2°				
B2	2°				
B2	2°				
B2	2°				
B2	2°				
B2	2°				

B2	2°				
B2	2°	X			
B2	2°	X			
B2	2°	X			
B2	2°	X			
B2	2°	X			
B2	2°	X			
B2	2°				

Area "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche o attività di concetto, o prevalentemente tali, in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3 (ex 3°, 4° e 5° livello della precedente declaratoria).

Nuovo livello	Ex liv.	Qualifica	Rooms Department	F&B Department
C1	3°	Cuoco unico		X
C1	3°	Barman unico		X
C1	3°	Capo sala nei villaggi		X
C1	3°	Primo barman (1)		X
C1	3°	Sommelier		X
C1	3°	Sotto capo cuoco		X
C1	3°	Maitre (2)		X
C1	3°	Portiere Unico	X	
C1	3°	Prima guardarobiera consegnataria	X	
C1	3°	Capo centralinista	X	
C1	3°	Segretario ricevimento cassa o amministrazione (3)		
C1	3°	Portiere di notte	X	
C1	3°	Corrispondente in lingue estere	X	
C1	3°	Governante unica	X	
C1	3°	Segretario con funzioni di portineria	X	
C1	3°	Capo planning: intendendosi per tale colui che nei villaggi pianifica l'assegnazione delle camere	X	

C1	3°	Controllo amministrativo		
C1	3°	Aiuto gestione nei villaggi		
C1	3°	Capo manutenzione nei villaggi		
C1	3°	Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo		
C1	3°	Economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori		X
C1	3°	Capo operaio		
C1	3°	Operaio specializzato provetto		
C1	3°	Programmatore CED		
C1	3°	Infermiere diplomato professionale		
C1	3°	Coordin. reparto cure sanitarie		
C1	3°	Dietologo diplomato		
C1	3°	Fisiocinesiterapista diplomato		
C1	3°	Altre qualifiche di valore equivalente		
C2	4°	Cuoco capo partita		X
C2	4°	Barman		X
C2	4°	Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore		X
C2	4°	Capo dispensiere, capo cantiniere, capo caffettiere		X
C2	4°	Guardarobiera unica consegnataria	X	
C2	4°	Portiere (ex secondo portiere ed ex turnante)	X	
C2	4°	Segretario	X	
C2	4°	Seconda governante	X	
C2	4°	Centralinista lingue estere	X	
C2	4°	Capo lavandaio	X	
C2	4°	Coordinatore delle attività di pulizia e riassetto camere nei villaggi	X	
C2	4°	Capo garage		
C2	4°	Coordinatore attività di sala nei villaggi		X
C2	4°	Coordinatore attività di ricevimento e cassa nei villaggi	X	
C2	4°	Capo giardiniere		
C2	4°	Operaio specializzato		
C2	4°	Addetto fangoterapia		
C2	4°	Massoterapista		
C2	4°	Infermiere		

C2	4°	Estetista		
C2	4°	Istruttore di nuoto con brevetto		
C2	4°	Istruttore di ginnastica correttiva		
C2	4°	Operatore CED		
C2	4°	Conducente di automezzi pesanti - motoscafista		
C2	4°	Altre qualifiche di valore equivalente		
C3	5°	Cassiere bar ristorante		X
C3	5°	Addetto all'economato nei villaggi		X
C3	5°	Caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici		X
C3	5°	Cuoco, cameriere, barista		X
C3	5°	Demi chef de rang dove il servizio sia organizzato in ranghi		X
C3	5°	Cameriera sala e piani		X
C3	5°	Telescrivente		
C3	5°	Assistente di portineria	X	
C3	5°	Addetto al ricevimento e cassa	X	
C3	5°	Aiuto coordinatrice delle attività di pulizia e riassetto nei villaggi	X	
C3	5°	Centralinista	X	
C3	5°	Facchino di notte, guardiano di notte con controllo alla porta	X	
C3	5°	Capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica	X	
C3	5°	Guardia giurata		
C3	5°	Pulitore, lavatore a secco	X	
C3	5°	Conduttore con lingue	X	
C3	5°	Lavandaio unico	X	
C3	5°	Addetto con mansioni d'ordine		
C3	5°	Addetto alla segreteria	X	
C3	5°	Giardiniere		
C3	5°	Magazziniere comune con funzioni operaie		
C3	5°	Addetto al controllo amministrativo		
C3	5°	Addetto al controllo merci e movimento personale		
C3	5°	Operaio qualificato		
C3	5°	Addetto amministrazione personale		
C3	5°	Conducente automezzi leggeri		
C3	5°	Aiuto motoscafista		

C3	5°	Assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio)		
C3	5°	Addetto alle inalazioni		
C3	5°	Addetto alle operazioni di trasporto del fango		
C3	5°	Altre qualifiche di valore equivalente		

Nuovo livello	Ex liv.	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°			X	
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°				
C1	3°			X	
C1	3°	X			
C1	3°	X		X	
C1	3°	X		X	
C1	3°	X			
C1	3°				
C1	3°	X			
C1	3°	X			
C1	3°	X			
C1	3°	X			
C1	3°	X			
C1	3°	X			
C1	3°	X			
C1	3°	X			
C1	3°				

C2	4°				
C2	4°				
C2	4°				
C2	4°				
C2	4°				
C2	4°				
C2	4°				
C2	4°				
C2	4°				
C2	4°				
C2	4°			X	
C2	4°	X			
C2	4°			X	
C2	4°			X	
C2	4°	X			
C2	4°	X			
C2	4°	X			
C2	4°	X			
C2	4°	X			
C2	4°	X			
C2	4°				
C2	4°				
C2	4°				
C2	4°	X			
C2	4°	X			
C2	4°				
C3	5°				
C3	5°			X	
C3	5°				
C3	5°				
C3	5°				
C3	5°				
C3	5°	X			
C3	5°				
C3	5°				
C3	5°			X	

C3	5°				
C3	5°				
C3	5°				
C3	5°	X			
C3	5°				
C3	5°				
C3	5°				
C3	5°	X			
C3	5°				
C3	5°	X			
C3	5°	X			
C3	5°	X			
C3	5°	X			
C3	5°	X			
C3	5°	X			
C3	5°	X			
C3	5°	X			
C3	5°				
C3	5°	X			
C3	5°	X			
C3	5°	X			
C3	5°				

Area "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2 (ex 6° S, 6° e 7° livello della precedente declaratoria).

Nuovo livello	Ex livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department
D1	6° S	Commis di cucina diplomato		X
D1	6° S	Commiss sala e piani diplomato		X
D1	6° S	Commiss bar diplomato		X
D1	6° S	Addetto ai servizi di camera	X	
D1	6° S	Altre qualifiche di valore equivalente		
D1	6°	Addetto di cucina		X

D1	6°	Addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato		X
D1	6°	Addetto mensa personale		X
D1	6°	Addetto portineria	X	
D1	6°	Lavandaio	X	
D1	6°	Rammendatrice, cucitrice, stiratrice	X	
D1	6°	Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli	X	
D1	6°	Cameriera ai piani	X	
D1	6°	Cameriera nei villaggi	X	
D1	6°	Garagista		
D1	6°	Doorman, vetturiere	X	
D1	6°	Aiuto reparto cure sanitarie		
D1	6°	Altre qualifiche di valore equivalente		
D2	7°	Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni		
D2	7°	Commissioniere/ Fattorino		
D2	7°	Altre qualifiche di valore equivalente		

<i>Nuovo livello</i>	<i>Ex livello</i>	<i>Servizi Department</i>	<i>Direzione Department</i>	<i>Villaggi</i>	<i>Centri benessere</i>
D1	6° S				
D1	6° S				
D1	6° S				
D1	6° S				
D1	6° S				
D1	6°				
D1	6°				
D1	6°				
D1	6°				
D1	6°				
D1	6°				
D1	6°				
D1	6°				
D1	6°				
D1	6°			X	
D1	6°	X			
D1	6°				
D1	6°	X			

D1	6°				
D2	7°				
D2	7°				
D2	7°				

Nota a verbale

Per i profili professionali già esistenti nei cc.cc.nn.l. Federturismo-Confindustria del 10 febbraio 1999 e AICA del 10 febbraio 1999 e successive modifiche, si rimanda alla descrizione già presente negli stessi.

Alla scadenza del 28 febbraio 2009, come definito dall'art. 33 sulla classificazione professionale, al momento della sottoscrizione tra le parti dell'accordo sul definitivo impianto di classificazione elaborato da AICA e facente parte degli allegati del presente contratto, il personale già assunto e inquadrato nell'area D-D2 (ex livello 7°) passerà automaticamente, dopo un periodo di 10 mesi, all'interno del quale si effettuerà un adeguato programma di aggiornamento professionale all'area superiore D-D1 (ex livello 6° S), mentre il personale assunto posteriormente alla data dell'accordo di cui sopra, passerà automaticamente dall'area D-D2 (ex livello 7°) all'area superiore D-D1 (ex livello 6° S) dopo 24 mesi dall'assunzione all'interno dei quali si effettuerà un adeguato programma di formazione professionale.

Nota a verbale

Fermo restando che il rapporto di lavoro nel settore termale è disciplinato dal c.c.n.l. 29 giugno 1979, laddove a livello territoriale siano stati stipulati accordi per effetto dei quali ai lavoratori addetti al servizio delle cure termali all'interno di strutture alberghiere sia stata concordata l'applicazione del c.c.n.l. del turismo 10 aprile 1979, si conviene che il loro inquadramento verrà coordinato a livello territoriale, d'intesa con le Organizzazioni nazionali, con la classificazione del presente contratto.

(1) Nella colonna villaggi sono evidenziate le qualifiche esclusivamente riferite ai villaggi turistici.

(2) Nella colonna centri benessere sono evidenziate le qualifiche esclusivamente riferite ai centri benessere.

(1) Nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al livello B2.

(2) Nella nuova qualifica di maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maitre in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente.

(3) Il primo segretario di cui al c.c.n.l. 14 luglio 1976, che svolga funzioni di capo ricevimento, verrà inquadrato al 2° livello, come capo ricevimento, restando, viceversa, al 3° livello con le qualifiche di segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il primo segretario che non svolga le funzioni di capo ricevimento. La figura di cassiere di cui al c.c.n.l. 14 luglio 1976 confluisce in quella di segretario ricevimento e cassa o amministrazione.

Art. 155 (Mobilità)

Fermo restando le disposizioni di legge e di contratto in materia di "mobilità", le parti potranno periodicamente concordare fra loro, su richiesta dell'azienda, un programma di affidamento temporaneo di mansioni di livello inferiore riferito a quote di lavoratori in organico.

In sede aziendale verranno definiti:

- a) i casi in cui è consentito il ricorso al programma di cui sopra;
- b) i criteri di selezione dei lavoratori interessati, quali, a mero titolo di esempio, l'età, la minore anzianità di servizio, l'eventuale volontarietà;
- c) la durata massima della adibizione a mansioni non equivalenti a quelle proprie del livello di appartenenza;

d) l'indennità applicata al lavoratore interessato a titolo compensativo per il periodo in cui vengono effettivamente svolte le mansioni inferiori.

Capo II

SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI PER STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA

Art. 156 (Permessi sindacali)

I componenti dei Consigli o Comitati direttivi nazionali o periferici delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 70 ore per anno nelle unità alberghiere con oltre 15 dipendenti.

I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

I dirigenti sindacali aziendali di cui ai precedenti commi del presente articolo hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti Organismi delle rispettive Organizzazioni sindacali.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Art. 157 (Organizzazione del lavoro)

Nel periodo compreso fra il 1° gennaio ed il 31 marzo di ogni anno le Direzioni e le R.S.U., assistite dai rispettivi Organismi territoriali di rappresentanza, procederanno, su richiesta di una delle parti, ad un esame congiunto, orientato al risultato negoziale e che non avrà in ogni caso natura vertenziale, riguardante le prospettive di organizzazione del lavoro dell'azienda che abbiano rilevanti ricadute sui livelli occupazionali, sugli assetti professionali e sull'articolazione delle diverse tipologie di contratti di lavoro.

Nella stessa sede le Direzioni renderanno alle R.S.U. informazioni intorno alle prospettive di innovazioni organizzative e/o tecnologiche che non abbiano le ricadute di cui sopra.

In apertura degli incontri previsti in questo articolo, le Direzioni comunicheranno volta a volta agli Organismi interessati se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica di segreto industriale prevista per l'applicazione dell'[art. 623](#) cod. pen..

La fase di esame congiunto e di informazione di cui al presente articolo si considera conclusa con la data del 31 marzo.

Capo III

MERCATO DEL LAVORO

AZIENDE DI STAGIONE, CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 158 (Costituzione del rapporto)

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato. Il periodo di preavviso per il personale a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni.

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

Art. 159 (Disciplina generale)

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.

Art. 160 (Periodo di prova)

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.

Art. 161 (Trattamento normativo)

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

La disposizione dell'art. 89 (congedo per matrimonio) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'art. 90 (congedo per motivi familiari) si stabilisce che è obbligatoria per un periodo non superiore a sei giorni.

Art. 162 (Trattamento economico)

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 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 comma.

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

Art. 163 (Risoluzione del rapporto)

Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

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

Art. 164 (Spese di viaggio)

Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Art. 165 (Chiusura dell'esercizio o riduzione del personale per cause di forza maggiore)

In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore, che obbligassero il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le competenti Organizzazioni locali decideranno a norma dell'[art. 2119](#) del codice civile.

Capo IV

STAGIAIRES

Art. 166 (Stagiaires)

Per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle scuole alberghiere, accolti nelle aziende alberghiere, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti ad alcuna delle norme del presente contratto, purché non prestino servizio effettivo in sostituzione dei dipendenti normali.

Art. 167 (Lavoratori studenti)

Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere - ai sensi dell'[art. 10](#) del [decreto legislativo n. 368/2001](#) - la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale commutabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui all'[art. 55](#) del presente c.c.n.l. nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

Capo V

LAVORO A TEMPO PARZIALE PER STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA

Art. 168 (Lavoro a tempo parziale - T.f.r.)

L'importo relativo al trattamento di fine rapporto, calcolato nella misura dell'8,64 per cento del compenso per il lavoro supplementare, dovrà essere accantonato secondo quanto stabilito dalla [legge n. 297/1982](#).

Art. 169 (Clausola di rinvio)

La corretta applicazione dei principi suddetti costituirà oggetto di esame a livello aziendale, tenuto conto della specificità del settore e dei suoi comparti, con particolare riguardo al consolidamento del

lavoro supplementare svolto in maniera continuativa e alla effettuazione della prestazione in turni unici.

Capo VI

LAVORO RIPARTITO

Art. 170 (Condizioni)

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente bilaterale territoriale (una volta costituito), il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.

Capo VII

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 171 (Distribuzione dell'orario settimanale)

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

Art. 172 (Ripartizione dell'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.

In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Art. 173 (Flessibilità per strutture alberghiere in catena)

In relazione alle peculiarità del settore turistico ed alle diverse esigenze presenti nelle varie realtà aziendali, le parti stipulanti il presente contratto hanno individuato una diversa tipologia di gestione dell'orario di lavoro in regime di flessibilità.

Tale tipologia innovativa potrà essere applicata ad intere unità produttive o a singoli reparti delle stesse.

Restano confermati, ai soli fini contrattuali, gli artt. 70 e 71 relativi all'orario normale settimanale ed alla riduzione dell'orario di lavoro (ROL).

In alternativa a quanto previsto dagli articoli di cui al comma precedente, le imprese che intendono utilizzare il predetto regime di flessibilità devono darne appropriata comunicazione ai lavoratori ed alle loro Rappresentanze sindacali.

Esclusivamente previe intese aziendali, le imprese potranno applicare un orario di lavoro settimanale di riferimento di 38 ore medie, realizzato mediante l'assorbimento delle necessarie ore rispetto alle 104 di ROL previste nel c.c.n.l.; in tali casi, e per la sola durata del regime di flessibilità, la retribuzione oraria di cui all'art. 109 si otterrà dividendo la retribuzione per 165.

Le modalità attuative dell'orario di lavoro in regime di flessibilità prevederanno sistemi di struttura dell'orario di lavoro plurisettimanale che comportino settimane con prestazioni lavorative di durata superiore o inferiore a quelle di cui al comma 5 del presente articolo e altre, a compensazione, con prestazioni di durata inferiore o superiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello indicato al comma 5 del presente articolo non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso comma 5 del presente articolo, non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il periodo nel quale è possibile attuare l'orario in base a quanto previsto dai commi precedenti, avrà una cadenza massima semestrale; in ogni caso, durante tale periodo, l'orario normale di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

Le imprese che, sulla base degli accordi di cui al comma 5 del presente articolo, applichino l'istituto della flessibilità informeranno i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali circa la ripartizione dell'orario di lavoro e la specifica indicazione dei periodi di maggiore e minore prestazione. Eventuali scostamenti rispetto al programma come sopra definito, verranno tempestivamente comunicati.

Ferma restando la durata dell'orario di lavoro settimanale di riferimento medio, e solo per quelle imprese che applicano il regime di flessibilità, viene concordata una ulteriore riduzione dell'orario annuale pari a 24 ore.

Le riduzioni di cui al precedente comma verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata variabile da un'ora, o multipli della stessa, fino alla giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

Gli eventuali accordi in materia di flessibilità esistenti a livello locale dovranno essere armonizzati con quanto previsto dal presente articolo.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al comma 9, per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Nel caso di straordinario, intendendosi per tale la prestazione lavorativa eccedente il limite massimo dell'orario settimanale convenuto, la relativa maggiorazione sarà elevata al 35 per cento.

Analoga maggiorazione verrà corrisposta in caso di superamento del limite minimo.

Mensilmente le aziende forniranno ai lavoratori in regime di flessibilità idonea documentazione circa le situazioni debitorie e creditorie rispetto all'orario settimanale di riferimento.

Art. 174 (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.

A decorrere dal 1° giugno 1990, al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 12 per cento in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai fini dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.

Al personale che, peraltro, sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 25 per cento.

Art. 175 (Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 60 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 VIII

FESTIVITA'

Art. 176 (Retribuzione delle festività)

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 86 è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

Capo IX

FERIE

Art. 177 (Disciplina del prolungamento)

Il periodo di ferie potrà essere prolungato previo accordo tra le parti.

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

La disciplina di cui al comma precedente può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

Capo X

ELEMENTI ECONOMICI

Art. 178 (Paga base aziende alberghiere minori)

Per gli alberghi di 1 e 2 stelle e nelle pensioni e locande, i valori di paga base nazionale conglobata mensile saranno i seguenti:

Area	Al 30/10/2016	Dal 01/11/2016	Dal 01/08/2017	Dal 01/01/2018
A1	2.079,38	2.146,79	2.186,12	2.202,97
A2	1.925,75	1.988,18	2.024,60	2.040,21
B1	1.793,93	1.852,04	1.885,93	1.900,46
B2	1.640,81	1.693,98	1.725,00	1.738,29
C1	1.548,35	1.598,54	1.627,81	1.640,36
C2	1.461,88	1.509,29	1.536,94	1.548,79
C3	1.371,55	1.416,02	1.441,95	1.453,07
D1	1.319,31	1.362,10	1.387,05	1.397,75
D2	1.219,35	1.258,88	1.281,94	1.291,82

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati all'area C3.

Art. 179 (Trattamenti salariali integrativi)

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 106 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali di cui all'art. 39 del c.c.n.l. del 16 marzo 1972.

Art. 180

Poiché dalla nuova classificazione di cui all'art. 154 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam" aziendali" o comunque definite nel settore degli alberghi, se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopradette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

Art. 181 (Scatti di anzianità - Norme transitorie)

La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie di cui all'art. 184 del c.c.n.l. 30 maggio 1991.

Art. 182 (Premio di anzianità)

Il premio di anzianità, di cui all'art. 153 del c.c.n.l. 8 luglio 1982, con decorrenza dalla data del 31 maggio 1986 viene soppresso.

Vengono fatti salvi i diritti acquisiti da lavoratori in servizio al 31 maggio 1986 per i quali l'istituto continua a produrre i suoi effetti (vedi Allegato 9).

Capo XI

MALATTIA

Art. 183

Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 120 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) 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, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della [legge 23 dicembre 1978, n. 833](#), secondo le modalità stabilite, e anticipate dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#). L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#);

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo e 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.

Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto nazionale della previdenza sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni, l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

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

Art. 184

Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio sanitario pubblico non prevede il ricovero - le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

Capo XII

INFORTUNIO

Art. 185

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.

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno euro 7.746,85 (settemilasettecentoquarantasei/85) per l'invalidità permanente ed euro 5.164,57 (cinquemilacentosessantaquattro/57) per la morte.

Art. 186 (Norme per le residenze turistico-alberghiere)

Ai fini dell'applicazione delle riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi degli artt. 112 e 180 del c.c.n.l. 10 febbraio 1999, le residenze turistico-alberghiere sono inquadrare a norma della legislazione regionale applicabile.

Art. 187 (Norme per i centri benessere)

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica per l'esame delle problematiche concernenti i centri benessere, al fine di favorire l'adozione di strumenti che agevolino lo sviluppo delle attività di beauty farm, fitness, wellness, health thought water e similari in seno alle aziende alberghiere.

Art. 188 (Vitto e alloggio)

Relativamente al trattamento di vitto e alloggio si rimanda a quanto stabilito dall'Allegato 7.

Titolo XI

IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO E CONGRESSI

Capo I

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 189

La classificazione del personale del comparto delle imprese di viaggi e turismo e congressi è la seguente.

Area "A"

Ai sensi e per gli effetti della [legge n. 190 del 13 maggio 1985](#) e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- Responsabile area/zona;
- Responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse;
- Responsabile di più venditori/account;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

A2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.

- Responsabile agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- Responsabile di centro informatico;
- Responsabile organizzazione del personale o training e selezione;
- Responsabile Ufficio paghe;
- Responsabile venditori;
- Responsabile amministrativo;
- Responsabile ufficio crediti;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 rilevanza dell'agenzia e cioè:

- Capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche e amministrative subordinate;
- Capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- Capo C.E.D.;
- Analista programmatore C.E.D.;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione tecnico-amministrative subordinate.

B2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute,

con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Responsabile di servizio o di reparto tecnico intendendosi esclusi i reparti o i servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizioni;
- Capo 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.

Area "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- Programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- Promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
- Stenodattilografa in lingue estere;
- Segretario di Direzione corrispondente in lingue estere;
- Traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
- Cassiere e/o addetto al cambio delle valute;
- Impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;
- Impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- Programmatore C.E.D.;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisite e cioè:

- Addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- Impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- Impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
- Contabile d'ordine;
- Stenodattilografo;
- Transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
- Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
- Operatore C.E.D.;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C3 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Hostess;
- Dattilografo;
- Addetto esclusivamente alle macchine contabili;
- Addetto al centralino e/o telescriventi;
- Fatturista;
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- Archivist;
- Autista;
- Portavalori;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- Personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- Custode;
- Portiere;
- Personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

D2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

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

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che per le imprese di viaggi e turismo il "dirigente tecnico" o "Direttore tecnico" di cui alle norme del R.D.L. 23 novembre 1936, n. 2523, legge 4 aprile 1940, n. 860, circolare n. 08680 del 25 novembre 1955 del Commissariato per il turismo, analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, non costituisce una qualifica a sé stante, ma deve essere inquadrato nei livelli a seconda delle sue effettive mansioni.

Per la tipologia delle agenzie di viaggio di categoria A-B si fa riferimento alla legge regionale Lombardia n. 39, art. 2 del 9 marzo 1983 che così recita:

a) imprese che svolgono attività di produzione, organizzazione e vendita esclusivamente tramite altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone e gruppi;

b) imprese 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 e gruppi.

Classificazione imprese: viaggio, turismo, congressuale

<i>Attuale livello</i>	<i>Nuovo inquadramento</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Tipologia delle modifiche</i>	<i>Proposta di definizione della nuova qualifica</i>
QA	A1		Inserire	Responsabile controllo di gestione di Direzione generale
QA	A1		Inserire	Responsabile uffici contabilità generale, analitica di Direzione generale
QA	A1		Inserire	Responsabile formazione e sviluppo di Direzione generale
QB	A2		Inserire	Account manager di Direzione generale
QB	A2		Inserire	Controller di Direzione generale

QB	A2		Inserire	Responsabile marketing di Direzione generale
1°	B1	Capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche e amministrative subordinate	Variata in	Responsabile agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche e amministrative subordinate
1°	B1	Capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione	Variata in	Responsabile agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione
1°	B1	Capo C.E.D.	Eliminare	
1°	B1	Analista programmatore	Eliminare	
1°	B1		Inserire	Responsabile amministrativo
1°	B1		Inserire	Specialista della formazione, sviluppo e training
1°	B1		Inserire	Supervisore operativo/amministrativo/commerciale/support/Marketing
1°	B1		Inserire	Account
2°	B2	Capo di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione	Variata	Responsabile di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione
2°	B2	Capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo	Variata	Responsabile servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo
2°	B2		Inserire	Analista informatico/commerciale
2°	B2		Inserire	Team leader di agenzia
2°	B2		Inserire	Addetto alla formazione
3°	C1	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	Variata in	Specialista business travel, leasure, tour operative ed incentive e meeting
3°	C1	Stenodattilografa in lingue estere	Eliminare	
3°	C1	Segretario di Direzione corrispondente in lingue estere	Eliminare	
3°	C1	Cassiere e/o corrispondente in lingue estere	Eliminare	

3°	C1	Impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza	Eliminare	
3°	C1	Impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero	Eliminare	
3°	C1	Programmatore C.E.D.	Eliminare	
3°	C1	Addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero con buona conoscenza di almeno due lingue estere	Eliminare	
3°	C1		Inserire	Programmatore di acquisita capacità tecnica-informatico
3°	C1		Inserire	Assistente di Direzione
			Inserire	Operatore ufficio crediti
			Inserire	Addetto controllo di gestione
4°	C2	Impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia	Varia in	Addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia
4°	C2	Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale	Varia in	Operatore all'assistenza e/o accompagnamento gruppi e crociere nel territorio nazionale con buona conoscenza di una o più lingue estere
4°	C2	Stenodattilografo	Eliminare	
4°	C2	Operatore C.E.D.	Eliminare	
4°	C2		Inserire	Operatore alla propaganda ed acquisizione della clientela
4°	C2		Inserire	Addetto business travel/leisure/Marketing e incentive
4°	C2		Inserire	Addetto informatico
4°	C2		Inserire	Operatore al controllo di gestione
4°	C2		Inserire	Cassiere, addetto amministrativo e contabile
5°	C3	Dattilografo	Eliminare	
5°	C3	Addetto esclusivamente alle macchine contabili	Eliminare	

5°	C3	Addetto al centralino e/o telescriventi	Varia in	Addetto al centralino
5°	C3	Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici	Eliminare	
5°	C3		Inserire	Operatore amministrativo
5°	C3		Inserire	Operatore ufficio paghe
5°	C3		Inserire	Operatore booking/front office
5°	C3		Inserire	Commesso
6° S	D1		Inserire	Fattorino

Capo II

APPRENDISTATO

Art. 190

Le parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale convengono di elevare a 54 mesi la durata dell'apprendistato per le figure professionali inquadrate in "C2".

Capo III

ORARIO DI LAVORO

Art. 191

A decorrere dal 1° luglio 1974, in deroga a quanto previsto dall'art. 70, la durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e 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. 192 (Distribuzione dell'orario settimanale)

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, in cinque/sei 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.

Art. 193 (Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.

Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 40 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 50 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 prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Capo IV

FESTIVITA'

Art. 194 (Festività)

Al personale che presta la propria opera nella festività di cui all'art. 86, è dovuta oltre alla normale retribuzione, anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del quaranta per cento per lavoro festivo.

Capo V

FERIE

Art. 195 (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 tanto per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Capo VI

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 196

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria sede.

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. 197

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 un'indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Art. 198

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 l'indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

Art. 199

A norma dell'[art. 13](#) della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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. 200

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. 201

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 106 gli eventuali trattamenti salariali aggiuntivi regionali o provinciali di cui all'art. 124 del c.c.n.l. del 1° luglio 1974.

Alla scadenza del presente contratto le parti si incontreranno per un riesame sulla destinazione dei predetti trattamenti aggiuntivi.

Art. 202

La paga base nazionale di cui all'art. 110 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze "ad personam" previsti dall'art. 81, colonna C del c.c.n.l. 10 aprile 1979 e cioè:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1° S	5,42
1°	13,22
3°	0,31

Art. 203 (Paga base agenzie minori) (*)

(*)

Si definiscono agenzie minori le imprese di viaggi e turismo che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita al pubblico senza il tramite di altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni, e crociere per singole persone o gruppi.

I valori di paga base per le agenzie di viaggio che svolgono l'attività indicata alla lett. B) dell'[art. 2 della legge regionale Lombardia n. 39 del 9 maggio 1983](#), o comunque ad essa riconducibile, sono ridotti delle seguenti misure:

<i>Aree</i>	<i>Euro</i>
B1	17,05
B2	16,01

C1	14,46
C2	13,43
C3	12,40
D1	12,14
D2	10,85

(*) Dal 1° marzo 2008 i lavoratori inquadrati nell'ex 6° livello sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'ex livello 6° S.

Art. 204 (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. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il cinque per cento rispetto alla paga base nazionale stabilita dall'art. 110 del presente contratto.

Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo tra stipendio e provvigione non sia raggiunto, e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 205 (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. 206 (Scatti di anzianità) (*)

(*)

A partire dal 1° maggio 1990, 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:

Aree	Euro
A1	40,80
A2	39,25
B1	37,71
B2	36,16
C1	34,86
C2	33,06
C3	32,54
D1	31,25
D2	30,99

(*) Dal 1° marzo 2008 i lavoratori inquadrati nell'ex 6° livello sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'ex livello 6° S.

Art. 207 (Norma transitoria) (*)

(*)

Ai dipendenti delle agenzie di viaggio in servizio alla data del 30 aprile 1990, continuerà ad essere assicurata la maturazione della serie di otto scatti di anzianità; in applicazione di tale disposizione, in occasione della maturazione del nuovo scatto di cui alla precedente tabella, verrà operata la rivalutazione degli scatti già maturati, senza liquidazione degli arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso, secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

Aree	Euro
A1	33,06
A2	31,51
B1	30,99
B2	29,44
C1	28,15
C2	26,34
C3	25,83
D1	25,31
D2	25,05

Gli scatti che matureranno successivamente al 1° luglio 1993 verranno riconosciuti nella misura di cui all'art. 114 e secondo le modalità ivi previste ed i criteri di riproporzionamento utilizzati in base all'art. 266 del c.c.n.l. del 10 febbraio 1999.

(*) Dal 1° marzo 2008 i lavoratori inquadrati nell'ex 6° livello sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'ex livello 6° S.

Art. 208 (Cambi di livello)

Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; ove il lavoratore percepisca all'atto della promozione una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno "ad personam" riassorbibile in caso di futuri aumenti.

Art. 209 (Anzianità convenzionale)

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati e invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenda;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del c.c.n.l. del 16 febbraio 1987 restano ferme le norme di cui all'art. 76 del c.c.n.l. 23 ottobre 1950, in base alle quali i lavoratori stessi per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovranno esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950, e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentazione dei documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data.

L'entrata in vigore del presente c.c.n.l. non riapre i suddetti termini.

Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto, retrodatando la data di inizio del rapporto di lavoro.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 210

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.

Art. 211

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto.

Capo VIII

MALATTIA

Art. 212 (Malattia)

Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 120, il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della [legge 23 dicembre 1978, n. 833](#), secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#). L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#);

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 cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;

- il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

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.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli artt. 124 e 130.

Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Capo IX

INFORTUNIO

Art. 213

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.

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno euro 7.746,85 (settemilasettecentoquarantasei/85) per l'invalidità permanente ed euro 5.164,57 (cinquemilacentosessantaquattro/57) per la morte.

Art. 214 (Sospensione dal lavoro)

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.

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.

Capo X

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 215 (Trattamento di fine rapporto)

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'art. 409 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Capo XI

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Testo del Capo XI - Procedure di conciliazione ed arbitrato

Vedere art. 11, Parte generale.

Titolo XII

PARCHI

Art. 216 (Campo di applicazione)

Si definisce Parco l'impresa turistica che gestisce un'area attrezzata aperta al pubblico, dotata di servizi di accoglienza vari sulla quale insiste un complesso di attrazioni meccaniche, acquatiche, faunistiche, ecc., e/o di attività d'intrattenimento ricreativo e turistico a carattere tematico, destinato allo svago, ad attività ludiche, amatoriali, culturali, di ristoro ed accoglienza.

Ogni Parco si caratterizza per proprie specificità e originalità.

Il presente c.c.n.l. disciplina il comparto delegando al secondo livello la regolazione di tali particolarità.

Capo I

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 217 (Classificazione)

La classificazione del personale per il comparto Parchi è la seguente:

Area "A"

Ai sensi e per gli effetti della [legge n. 190 del 13 maggio 1985](#) e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- Direttore parco;

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

A2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.

- Vicedirettore parco;

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 interesse cioè:

- Responsabile del personale;
- Responsabile dell'amministrazione;
- Responsabile della ristorazione;
- Responsabile marketing;
- Responsabile tecnico;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

B2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Supervisore - Assistente di direzione;
- Coordinatore di zona parco;
- Coordinatore tecnico;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento

tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Cuoco;
- Tecnico suoni e luci;
- Impiegato amministrativo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisite e cioè:

- Infermiere;
- Park Promoter;
- Assistente tecnico;
- Assistente servizi generali;
- Aiuto cuoco;
- Pizzaiolo;
- Impiegato con conoscenza di lingue anche addetto alle attività: call center, reception;
- Impiegato addetto alla contabilità aziendale;
- Commesso/a alla vendita;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C3 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Addetto cassa;
- Addetto alla manutenzione;
- Addetto ai giochi acquatici/addetto o assistente agli scivoli, bagnino di salvataggio con brevetto;
- Impiegato amministrativo;
- Impiegato addetto al call-center e reception; centralinista;
- Magazziniere comune;
- Conducente automezzi e natanti nell'ambito del parco;
- Parcheggiatore anche con responsabilità di riscossione;
- Addetto alle operazioni di vendita;
- Addetto alla vigilanza;
- Giardiniere;
- Addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;
- Addetto alle attrazioni meccaniche e accoglienza;
- Addetto alla pulizia e alla manutenzione di gabbie, recinti, vasche ed acquari ed alla cura e somministrazione dei pasti agli animali;

- Banconiere di tavola calda; gelateria; pasticceria;
- Addetto alla produzione e vendita di pop corn, crêpes, frittelle, zucchero filato, torroncini, nocciole tostate, e simili;
- Barista;
- Cameriere;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- Operaio comune e/o generico;
- Addetto alle attrazioni acquatiche senza brevetto di salvataggio;
- Addetto alle attrazioni meccaniche semplici e all'accoglienza;
- Addetto alla manutenzione;
- Addetto agli ingressi/uscite con mansioni di controllo;
- Custode;
- Lavapiatti;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

D2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- Personale di fatica e/o di pulizia anche dei servizi igienici;
- Fattorino;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Nell'ambito della contrattazione di II livello saranno definite le qualifiche specifiche esistenti a livello aziendale.

Le parti potranno formulare proposte nell'ambito della Commissione paritetica sulla classificazione istituita il 2 febbraio 2004.

La classificazione del personale per il comparto dei parchi sarà delineata sulla base del riconoscimento e la valorizzazione delle figure professionali concretamente individuate nell'ambito delle attività esistenti nei parchi, delle effettive esigenze organizzative del lavoro, della salute e sicurezza, della produttività e dell'efficienza dei servizi.

Le varie attribuzioni contenute nelle declaratorie comporteranno l'uso appropriato di abiti di lavoro e di costumi pertinenti l'intrattenimento tematico.

Art. 218 (Apprendistato)

Ai sensi dell'art. 40 Disciplina del rapporto dell'apprendistato professionalizzante della Parte generale del presente c.c.n.l., la durata del contratto dell'apprendistato è fissata nelle misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire nelle varie aree di pertinenza.

Art. 219 (Orario di lavoro)

Fermo restando quanto previsto all'art. 70 del vigente c.c.n.l. la durata media delle prestazioni lavorative è articolabile in regime di flessibilità modulata su base annua tenuto conto del maggior o minor periodo lavorato.

Art. 220 (Malattia)

Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 120 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga, 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 dell'ottanta 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 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.

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.

Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto nazionale della previdenza sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

Art. 221 (Criteri di conversione)

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Nota a verbale

Fermo restando quanto previsto all'art. 41 del presente c.c.n.l. le parti convengono di attivare uno specifico confronto.

Titolo XIII

STRUTTURE PORTUALI PER LA NAUTICA DA DIPORTO

Capo I

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 222 (Classificazione del personale)

La classificazione del personale per il comparto delle strutture turistiche portuali per la nautica da diporto è la seguente.

Area "A"

Ai sensi e per gli effetti della [legge n. 190 del 13 maggio 1985](#) e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di

elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda.

- Direttore del porto;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

A2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.

- Vicedirettore del porto;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 interesse cioè:

- Responsabile ufficio ricezione e assegnazione ormeggi (capo ufficio ricezione/assegnazione);
- Responsabile servizio marinaresco e assistenza ormeggi (nostromo o 1° ormeggiatore);
- Responsabile servizi assistenza tecnica e scalo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

B2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Capo ufficio amministrativo;
- Responsabile tecnico dei mezzi nautici (qualora non affidati ad altro soggetto);
- Responsabile manutenzione impianti e della sicurezza;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Impiegato di concetto;
- Sommozzatore;
- Ormeggiatore esperto operante anche con natanti minori (in possesso di patente nautica o titolo equipollente);
- Operaio specializzato provetto;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisite e cioè:

- Ormeggiatore con cumulo di mansioni, comprese le mansioni di sorveglianza generale sul traffico nautico e sugli ormeggi (in possesso di patente nautica o titolo equipollente);
- Operaio specializzato con cumulo di mansioni;
- Impiegato d'ordine;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C3 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Ormeggiatore qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- Operaio comune addetto ai servizi portuali;
- Operaio unico dei servizi di pulizia;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

D2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

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

Tavola sinottica

Strutture portuali per la nautica da diporto

Liv.	Attuale		Nuovo c.c.n.l.
QA	- Direttore del porto	A1	- Direttore del porto
QB	- Vicedirettore del porto	A2	- Vicedirettore del porto
1°	- Responsabile tecnico o amministrativo del porto; Nostromo	B1	- Responsabile ufficio ricezione e assegnazione ormeggi (capo ufficio ricezione/assegnazione); - Responsabile servizio marinaresco e assistenza ormeggi (nostromo o 1° ormeggiatore); - Responsabile servizi assistenza tecnica e scalo
2°	- Capo ufficio tecnico amministrativo; - Responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza; - Responsabile tecnico dei mezzi nautici	B2	- Capo ufficio amministrativo; - Responsabile tecnico dei mezzi nautici (qualora non affidati ad altro soggetto); - Responsabile manutenzione impianti e della sicurezza

3°	- Impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore; - Addetto alla torre di controllo	C1	- Impiegato di concetto; - Sommozzatore; - Ormeggiatore esperto operante anche con natanti minori (in possesso di patente nautica o titolo equipollente); - operaio specializzato provetto
4°	- 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 3° livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine	C2	- Ormeggiatore con cumulo di mansioni, comprese le mansioni di sorveglianza generale sul traffico nautico e sugli ormeggi (in possesso di patente nautica o titolo equipollente); - Operaio specializzato con cumulo di mansioni; - Impiegato d'ordine
5°	- Operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina; - Giardiniere	C3	- Ormeggiatore qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto:

a) i "locali di lavoro" - comprese le attività di ufficio, ricezione, direzione, coordinamento - per i dipendenti di società di gestione di strutture per la nautica da diporto, sono quelli comunque destinati e funzionali compresi nell'intero ambito delle attività portuali gestite dal datore di lavoro, compresi gli specchi acquee e le unità agli ormeggi;

b) che è fatto divieto al lavoratore di prestare nell'ambito portuale servizi ed opere agli utenti del porto e/o alle loro unità in concorrenza con le attività economiche rilevanti svolte dal datore di lavoro o da terzi autorizzati;

c) di assegnare alla formazione professionale una funzione strategica orientata a favorire una maggiore e migliore qualificazione tecnico-professionale dei lavoratori e, per tal via, il raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza e di qualità del servizio offerto alla clientela. Per sviluppare tale funzione, le Organizzazioni stipulanti promuoveranno l'organizzazione di iniziative tese a valorizzare le risorse umane mediante l'addestramento individuale e/o la partecipazione ai corsi di formazione (lingue, nuove tecnologie, informatica, sicurezza sul lavoro; abilità marinairesca; ecc.) anche avvalendosi dei servizi offerti dalla rete degli Enti bilaterali dell'industria turistica e dalle Associazioni rappresentanti le imprese operanti nello specifico settore;

d) di impegnarsi ad attivare una sede di confronto per l'esame delle materie che influenzano le condizioni dello specifico sviluppo del settore. Da tale confronto potrà scaturire l'adozione di orientamenti condivisi da sottoporre all'esame delle istituzioni;

e) che per tutto quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni previste per le strutture alberghiere;

f) che la definizione della disciplina di cui al presente capo ha costituito il comune presupposto per l'applicazione del c.c.n.l. industria turistica alle strutture portuali per la nautica da diporto di cui al D.P.R. n. 509/1997.

Titolo XIV

STABILIMENTI BALNEARI**Capo I****CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE****Art. 223 (Classificazione del personale)**

La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.

Area "A"

Ai sensi e per gli effetti della [legge n. 190 del 13 maggio 1985](#) e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- Direttore;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 interesse cioè:

- Vicedirettore;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

B2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Ispettore;
- Cassiere centrale;
- Interprete;
- Infermiere diplomato;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Capo assistente bagnanti;
- Istruttore di ginnastica correttiva;
- Capo operaio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisite e cioè:

- Segretario;
- Operaio specializzato (il lavoratore che, in base ad indicazioni per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature);
- Infermiere;
- Pedicurista;
- Manicurista;

- Massaggiatore;
- Barbiere e parrucchiere;
- Istruttore di nuoto con brevetto;
- Stenodattilografo con funzioni di segreteria;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C3 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Cassiere;
- Magazziniere comune;
- Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- Assistente ai bagnanti;
- Dattilografo;
- Addetto vendita biglietti;
- Operaio qualificato (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);
- Addetto a mansioni d'ordine;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- Maschera;
- Guardiano notturno;
- Operaio comune;
- Inserviente di stabilimento o cabina o capanna o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino);
- Lavandaio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

D2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- Guardarobiera clienti;
- Addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Tavola sinottica
Stabilimenti balneari

	<i>Attuale</i>		<i>Nuovo c.c.n.l.</i>
QA	- Direttore	A1	- Direttore
QB		A2	
1°	- Vicedirettore	B1	- Vicedirettore
2°	- Ispettore; - Cassiere centrale; - Interprete; - Infermiere diplomato	B2	- Ispettore; - Cassiere centrale; - Interprete; - Infermiere diplomato
3°	- Capo assistente bagnanti; - Istruttore di ginnastica correttiva; - Capo operaio	C1	- Capo assistente bagnanti; - Istruttore di ginnastica correttiva; - Capo operaio
4°	- Segretario; - Operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che, in base ad indicazioni per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature; - Infermiere; - Pedicurista; - Manicurista; - Massaggiatore; - Barbiere e parrucchiere; - Istruttore di nuoto con brevetto; - Stenodattilografo con funzioni di segreteria;	C2	- Segretario; - Operaio specializzato (il lavoratore che, in base ad indicazioni per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature); - Infermiere; - Pedicurista; - Manicurista; - Massaggiatore; - Barbiere e parrucchiere; - Istruttore di nuoto con brevetto; - Stenodattilografo con funzioni di segreteria
5°	- Cassiere; - Magazziniere comune; - Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine; - Assistente ai bagnanti; - Dattilografo; - Addetto vendita biglietti; - Operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature); - Addetto a mansioni di ordine	C3	- Cassiere; - Magazziniere comune; - Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine; - Assistente ai bagnanti; - Dattilografo; - Addetto vendita biglietti; - Operaio qualificato (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature); - Addetto a mansioni d'ordine
6° S	- Maschera; - Guardiano notturno	D1	- Maschera; - Guardiano notturno; - Operaio comune;

6°	<ul style="list-style-type: none"> - Operaio comune; - Inserviente di stabilimento o cabina o capanna o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino); - Lavandaio 		<ul style="list-style-type: none"> - Inserviente di stabilimento o cabina o capanna o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino); - Lavandaio
7°	<ul style="list-style-type: none"> - Guardarobiera clienti; - Addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici 	D2	<ul style="list-style-type: none"> - Guardarobiera clienti; - Addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici

Capo II

CONTRATTI A TERMINE

Art. 224

La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'art. 55.

Art. 225

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

In contratti a tempo determinato superiori a 30 giorni, il periodo di prova è stabilito in giorni 20 di effettivo lavoro.

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Art. 226

Per contratti a tempo determinato superiori a 30 giorni, il periodo di preavviso per risoluzione anticipata del contratto per entrambe le parti è fissato in 15 giorni.

In caso di mancato preavviso, la retribuzione verrà calcolata in base alla legislazione vigente.

Art. 227

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 228

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.

In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sull'indennità sarà demandata alle Associazioni sindacali provinciali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Art. 229

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

al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Art. 230

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore, è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dagli accordi integrativi provinciali.

Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Art. 231

I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbano essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 285.

Art. 232 (Recesso per giusta causa)

La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'art. 144.

Art. 233 (Lavoro extra)

La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'art. 54.

Capo III

ORARIO DI LAVORO

Art. 234

In deroga a quanto previsto dall'art. 70 la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore per il personale impiegatizio ed in quarantaquattro ore per il personale non impiegatizio.

Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore.

Art. 235 (Distribuzione orario settimanale)

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

Art. 236 (Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno e del 60% se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

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 una percentuale sugli incassi, il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'art. 110.

Art. 237 (Festività)

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 86 è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Capo IV

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Art. 238

Le parti si danno reciprocamente atto che:

a) in forza dell'art. 40 del c.c.n.l. 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata sino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

b) per il personale suddetto, in forza degli artt. 43 e 46 del c.c.n.l. 9 febbraio 1978 per i dipendenti da Stabilimenti balneari si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1° febbraio 1975-31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'art. 2 dell'accordo nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

Capo V

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Art. 239

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 106, l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'art. 41 del c.c.n.l. 26 giugno 1974 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del c.c.n.l. 10 aprile 1979.

Capo VI

RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI 3ª E 4ª CATEGORIA

Art. 240

Le riduzioni della paga base previste dall'art. 257 per il comparto dei pubblici esercizi, c.c.n.l. 1999 si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di 3ª e 4ª categoria, a partire dal 1° novembre 1987, salvo quanto diversamente stabilito da specifici accordi provinciali entro la validità del presente contratto nazionale di lavoro.

Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

Capo VII

SCATTI DI ANZIANITA' - NORMA TRANSITORIA

Art. 241

Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti degli stabilimenti balneari per il periodo 1° giugno 1986-28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Importi
	Euro
1° S	28,41
1°	26,86
2°	25,31
3°	24,27
4°	22,72
5°	22,21
6°	21,69
7°	21,17

Il raccordo tra la disciplina di cui all'art. 300 del c.c.n.l. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

Al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al 25% del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguglio dell'importo degli scattigià maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così raggugliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella art. 114 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

Capo VIII

MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 242 (Malattia)

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

a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della [legge 23 dicembre 1978, n. 833](#), secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della

[legge 29 febbraio 1980, n. 33](#). L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli [artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33](#);

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28% della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza), da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia provveduto a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'art. 121.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lett. a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

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

Art. 243 (Infortunio)

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli artt. 120 e 242 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: 7.746,85 euro (settemilasettecentoquarantasei/85);
- morte: 5.164,57 euro (cinquemilacentosessantaquattro/57).

Capo IX

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 244

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 341 e 342 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Capo X

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Testo del Capo X - Procedure di conciliazione ed arbitrato

Vedere art. 11, Parte generale.

Titolo XV

AZIENDE DI INTRATTENIMENTO

Art. 245 (Campo di applicazione)

Le aziende che gestiscono attività di intrattenimento e svago di vario genere, di animazione e

accoglienza, varietà e danza.

Per le aziende che svolgono attività come: discoteca, lap dance, night club e simili: il normale orario di lavoro è dalle ore 20,00 alle ore 06,00.

Le aziende che esercitano tale attività sono in possesso dell'agibilità rilasciata dalle competenti Commissioni di vigilanza del territorio ai sensi delle vigenti norme in materia.

Considerato il carattere sperimentale ai fini dell'armonizzazione del settore, le parti convengono dopo approfondito esame della presente normativa, di rivedere la Parte speciale delle aziende di intrattenimento nell'ambito del prossimo rinnovo del c.c.n.l.

Capo I

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TABELLE RETRIBUTIVE

Art. 246 (Classificazione del personale)

La classificazione del personale per il comparto intrattenimento è la seguente.

Area "A"

Ai sensi e per gli effetti della [legge n. 190 del 13 maggio 1985](#) e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, garantendone i risultati nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- Direttore artistico;
- Gerente;
- Capo servizi amministrativi;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

A2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.

- Vice direttore artistico;

- Capo del personale;
- Economo responsabile del settore acquisti intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- Responsabile esercizio intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
- Capo zona manutenzione;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 interesse cioè:

- Responsabile del personale;
- Responsabile dell'amministrazione;
- Responsabile del settore;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

B2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Direttore servizio;
- Capo servizio sala;
- Responsabile impianti tecnici e luci;
- Capo contabile;
- primo barman P.E.;
- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar; 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 esercizio;
- 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.

Area "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Controllo amministrativo;

- Barman unico;

- Capo operaio;

- Operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico-specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

- Maitre (nella nuova qualifica di maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maitre in subordine ad un caposervizio 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);

- Programmatore C.E.D.;

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisite e cioè:

- 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;

- Cameriere;

- Barman;

- Stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- 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.

C3 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Cassiere bar, biglietteria;
- Magazziniere comune;
- Centralinista;
- Dattilografo;
- Altri impiegati d'ordine;
- Banconiere, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
- 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;
- Giardiniere;
- Addetto al prelievo e al versamento di denaro;
- Controllo merci;
- Cameriere;
- Barista;
- Guardarobiera;
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- Addetto alla sicurezza e vigilanza;
- 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;

- Addetto al parcheggio anche con responsabilità di riscossione;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- Maschera;
- Commis di sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nell'esecuzione delle relative mansioni;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione;
- 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 super alcoliche;
- Guardiano notturno;
- Addetto al parcheggio senza riscossione;
- Sorvegliante di ingresso;
- Addetto ai servizi di bar con meno di un anno di anzianità nel settore;
- Caffettiere non barista;
- Guardarobiera clienti (vestiarista);
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

D2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, office, magazzino e relative dotazioni;
- Lavatore;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Tabelle retributive

Area	Minimo 01/07/2009	Gen. 2010	Sett. 2010	Mar. 2011	Sett. 2011	Mar. 2012	Sett. 2012	Apr. 2013
A1	1.549,70	1.567,53	1.594,25	1.620,98	1.647,70	1.674,43	1.718,96	1.754,58
A2	1.395,18	1.411,68	1.436,43	1.461,18	1.485,93	1.510,68	1.551,92	1.584,88
B1	1.259,55	1.274,93	1.297,98	1.321,03	1.344,08	1.367,13	1.405,55	1.436,26

B2	1.105,07	1.119,12	1.140,20	1.161,27	1.182,35	1.203,42	1.238,53	1.266,61
C1	1.011,98	1.025,23	1.045,11	1.064,98	1.084,86	1.104,73	1.137,86	1.164,33
C2	925,17	937,67	956,42	975,17	993,92	1.012,67	1.043,92	1.068,92
C3	833,83	845,56	863,14	880,73	898,32	915,91	945,22	968,64
D1	781,14	792,42	809,33	826,24	843,15	860,07	888,25	910,78
D2	679,45	689,86	689,86	705,49	721,11	736,74	762,78	783,59

<i>Livello</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Ind. funzione</i>	<i>Totale</i>
A1	1.754,58	542,19	60,00	2.356,77
A2	1.584,88	537,12	55,00	2.177,00
B1	1.436,26	536,24	-	1.972,50
B2	1.266,61	531,20	-	1.797,81
C1	1.164,33	527,91	-	1.692,24
C2	1.068,92	524,64	-	1.593,56
C3	968,64	522,09	-	1.490,73
D1	910,78	520,25	-	1.431,03
D2	783,59	518,22	-	1.301,81

Capo II

ORARIO DI LAVORO

Art. 247

Si concorda che per le prestazioni lavorative svolte dal personale assunto nelle seguenti qualifiche:

- Direttore servizio;
- Capo servizio sala;
- Responsabile impianti tecnici e luci;
- Primo barman P.E.;
- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar;
- 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 esercizio;
- Barman unico;
- Cameriere;
- Barman;
- Consollista;
- Cassiere bar, biglietteria;
- Cameriere;

- Barista;
- Guardarobiera;
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- Addetto alla sicurezza e vigilanza;
- Addetto al parcheggio anche con responsabilità di riscossione;
- Maschera;
- Commis di sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nell'esecuzione delle relative mansioni;
- Commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di miscela delle bevande alcoliche o super alcoliche;
- Guardiano notturno;
- Addetto al parcheggio senza riscossione;
- Sorvegliante di ingresso;
- Addetto ai servizi di bar con meno di un anno di anzianità nel settore;
- Caffettiere non barista;
- Guardarobiera clienti (vestiarista);
- Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, office, magazzino e relative dotazioni;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Si concorda che:

- poiché la tabella retributiva della presente Parte speciale è comprensiva delle quote di maggiorazione previste per il lavoro notturno, per la prestazione lavorativa ricompresa nel periodo orario 20,00-06,00 non si applica la normativa prevista all'art. 81 del presente c.c.n.l.; tale orario, pertanto, è da considerarsi come normale orario di lavoro;
- i lavoratori che prestano la propria opera nell'orario di cui al precedente capoverso, sono tutti da considerare lavoratori notturni ai fini dei benefici di legge;
- nel caso in cui nell'eccezione un locale di cui al punto "campo di applicazione" apra di giorno si applicano le norme come per il normale orario di lavoro;
- per aziende che non lavorano solo di notte tipo le balere (domenica pomeriggio e degli altri giorni festivi), quindi attività diurne, viene applicato il contratto pubblici esercizi;
- la durata media delle prestazioni lavorative è articolabile in regime di flessibilità modulata su base annua tenuto conto del maggior o minor periodo lavorato.

Capo III

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 248 (Malattia)

Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 120, il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della [legge 23 dicembre 1978, n. 833](#), secondo le modalità stabilite, e

anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'[art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33](#). L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli [artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33](#);

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 cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
- il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

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 lett. 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.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli artt. 124 e 130.

Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 249 (Infortunio)

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

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.

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno euro 7.746,85 (settemilasettecentoquarantasei/85) per l'invalidità permanente ed euro 5.164,57 (cinquemilacentosessantaquattro/57) per la morte.

Titolo XVI

PUBBLICI ESERCIZI

Capo I

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 250

La classificazione del personale per il comparto dei pubblici esercizi è la seguente.

Area "A"

Ai sensi e per gli effetti della [legge n. 190 del 13 maggio 1985](#) e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità,

svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- Capo area di catena di esercizi;
- Direttore;
- Gerente;
- Capo servizi amministrativi catering.

A2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.

- Vicedirettore;
- 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.

Area "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 rilevanza dell'agenzia e cioè:

- Superintendente catering;

- Capo servizio catering;
- Ispettore amministrativo catena d'esercizi;
- Assistente senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

B2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Direttore servizio mensa o capo impianto mensa;
- Capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere);
- Capo laboratorio pasticceria intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;
- Responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- Primo maitre o capo servizio sala;
- Ispettore mensa;
- Responsabile impianti tecnici;
- Capo cuoco P.E. e ristorazione collettiva;
- Capo contabile;
- Operatore o procuratore doganale catering;
- Capo ufficio catering;
- Supervisore catering;
- Primo barman P.E.;
- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar;
- Capo banconiere 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.

Area "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Controllo amministrativo;
- Barman unico;
- Sotto capo cuoco;
- Cuoco unico;
- Primo pasticcere;
- 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 e di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori;

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisite e cioè:

- 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;

- Barman;

- Cameriere di ristorante;

- Chef de rang 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 3.500 kg;

- 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

C3 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in possesso di qualificate

conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Tablottista e marchiere;
- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
- Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
- Telescriventista;
- Magazziniere comune;
- Centralinista;
- Cellista surgelati o precotti;
- Terzo pasticciere;
- 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, ecc.;
- 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 3.500 kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 kg;

- 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 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;

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- Commis di cucina, sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nell'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;

- 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.

D2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
- Lavatore catering;
- Conducente di motocicli;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Art. 251

La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.

In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le proporzioni appresso indicate:

- pubblico esercizio avente da due a cinque baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi;
- pubblico esercizio avente sei o più baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni tre baristi.

Ai fini di cui sopra, nel computo del numero dei baristi va considerato anche il capo barista sempre che svolga la sua attività al banco.

Capo II**CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE****Art. 252**

La disciplina del presente capo è correlata a quanto previsto dall'art. 51.

Art. 253

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

E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Art. 254

Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli accordi integrativi provinciali, il personale dei pubblici esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del:

- venti per cento per ingaggio fino ad un mese;
- quindici per cento per ingaggio fino a due mesi;
- otto per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Art. 255

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.

In caso di epidemia o di altre cause simili, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Art. 256

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad un'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.

Art. 257

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 258

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura, che per i pubblici esercizi non potrà superare il 50% della maggiorazione di cui all'art. 254, sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Art. 259

Gli indennizzi che, per effetto dei precedenti articoli, debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale, saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 285.

Capo III

LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Art. 260

Per i pubblici esercizi il compenso fisso stabilito nell'art. 54 del presente contratto 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.

Capo IV

ORARIO DI LAVORO

Art. 261 (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 aziende

e dei lavoratori.

Art. 262 (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 di secondo livello, 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. 263 (Lavoro notturno)

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

Art. 264 (Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del trenta per cento se diurno o sessanta 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 della retribuzione stabilita ai sensi dell'art. 285.

Art. 265 (Festività)

Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 86 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 di cui all'art. 86 ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 285.

Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 285 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione di cui all'art. 285 ragguagliata ad ore di lavoro.

Art. 266

Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'art. 87 della Parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 285.

Art. 267 (Ferie)

Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai

sensi dell'art. 285.

Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 285.

Art. 268 (Permessi e congedi)

Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli artt. 89, 90 e 91 del presente contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 285.

Capo V

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Art. 269

Costituisce trattamento salariale integrativo di cui alla lett. b) dell'art. 106 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'art. 55 del c.c.n.l. 19 ottobre 1973 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del c.c.n.l. 10 aprile 1979.

Capo VI

PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI 3^a E 4^a CATEGORIA

Art. 270

Per i pubblici esercizi di 3^a e 4^a categoria le paghe base indicate all'art. 110 del presente contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

Area	+ 18 anni Euro	- 18 anni Euro
A1	5,68	-
A2	5,16	-
B1	5,16	-
B2	4,39	3,87
C1	3,87	3,36
C2	3,36	2,84
C3	3,10	2,58
D1	2,84	2,32
D2	2,58	2,07

Capo VII

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Art. 271 (Indennità di contingenza)

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

Art. 272 (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 gli accordi integrativi provinciali.

Art. 273

Per le aziende ristoranti e simili di cui al punto VIII, lett. a) dell'art. 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- a) negli esercizi extra dal dodici al quindici per cento;
- b) negli esercizi di prima classe dall'undici al tredici per cento;
- c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'undici al dodici per cento;
- d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il dieci per cento

Art. 274

Per le aziende bar, caffè e simili, di cui al punto VIII, lett. c) dell'art. 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- a) negli esercizi extra dal diciotto al ventidue per cento;
- b) negli esercizi di prima e seconda classe dal sedici al venti per cento;
- c) negli esercizi di terza classe dal quattordici al diciassette per cento;
- d) negli esercizi di quarta classe il dieci per cento.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del dodici per cento, nelle birrerie del diciassette per cento.

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

Art. 275

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 dodici per cento.

E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita negli accordi integrativi provinciali.

Art. 276

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'incassolordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente tabella che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

Percentuale sul netto nel sistema addizionale		Percentuale 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

Art. 277

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 4 giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Art. 278

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, negli accordi integrativi provinciali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso, secondo quanto contemplato dall'art. 54.

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

Art. 279

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. 280

Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli accordi integrativi provinciali in atto al 31 ottobre 1973.

Art. 281

Ai maîtres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi negli accordi integrativi provinciali.

La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede

provinciale 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% né più del 20% oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di 1 ogni 4 camerieri per gli esercizi extra e di 1 ogni 6 camerieri per gli esercizi di prima classe.

Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di 4 camerieri o meno di 6 camerieri è ammesso un maitre o capo cameriere.

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

Art. 282

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 prevista dalla tabella di cui all'art. 110, all'indennità di contingenza e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente contratto e dagli accordi integrativi territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.

L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalimente 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 1° 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. 283

I sistemi di retribuzione diversi da quelli del presente contratto stabiliti con accordi integrativi provinciali in vigore dal 30 aprile 1973 in base agli artt. 71 e seguenti del c.c.n.l. 13 marzo 1970 sono da considerarsi congelati, ferma restando la facoltà delle Associazioni territoriali di abrogarli per stabilire il passaggio a paga fissa del personale tavoleggiante, nel qual caso al personale interno sarà garantita la conservazione dei livelli retributivi mediamente percepiti in precedenza.

Art. 284 (Mensilità supplementari)

Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte la tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del settantaper cento con le modalità di cui all'art. 285.

Art. 285 (Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti)

La liquidazione dei trattamenti normativi del 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 aziendalimente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Art. 286

Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 139 verrà calcolata in base all'art. 2121 cod. civ. nel testo modificato dalla legge n. 297/1982, mentre il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297/1982 per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'art. 2121 cod. civ. nel testo modificato dalla legge n. 91/1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31 maggio 1982.

Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione di cui all'art. 285 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli artt. 148 e 291 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

Capo VIII

SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 287

Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende dei pubblici esercizi per il periodo 1° giugno 1986-28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Liv.	Importi
	Euro
1° S	28,41
1°	26,86
2°	25,31
3°	24,27
4°	22,72
5°	22,21
6°	21,69
7°	21,17

Il raccordo tra la disciplina di cui all'art. 258 del c.c.n.l. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue: al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al 25% del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di 6 scatti. Il numero degli scatti maturati così raggugliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 114 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1°

maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del 6° scatto.

Capo IX

MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 288 (Malattia)

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

a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80%, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'[art. 74](#) della [legge 23 dicembre 1978, n. 833](#), e della relativa integrazione di cui al [D.M. 1° febbraio 1957](#) e al [D.M. 6 agosto 1962](#), per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'[art. 1](#) della [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#), l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a congruaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli [artt. 1 e 2](#) della stessa [legge 29 febbraio 1980, n. 33](#);

b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'[art. 285](#).

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. 289 (Infortunio)

In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli [artt. 120 e 288](#), considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'istituto malattia;
- invalidità permanente: 7.746,85 euro (settimilasettecentoquarantasei/85);
- morte: 5.164,57 euro (cinquemilacentosessantaquattro/57).

Capo X

PULIZIA DEI LOCALI

Art. 290

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 XI

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 291

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'art. 289 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Capo XII

NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Art. 292

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. 293

Nei locali notturni la percentuale sarà del 16% per le consumazioni di ristorante e del 18% 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.

E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18% sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Art. 294

Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'art. 281 del presente contratto.

Art. 295

Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

Art. 296

Per quanto non fosse previsto nei precedenti articoli al personale dipendente si applicano le norme del presente contratto fatte salve le condizioni di miglior favore già fissate dagli accordi integrativi provinciali.

Capo XIII

NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Art. 297

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 270 ore di lavoro straordinario, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione di orario, eccettuato il caso che l'Ispettorato del lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli accordi integrativi provinciali in vigore.

Art. 298

In relazione al decreto del Ministero dei trasporti del 22 giugno 1971, che al comma b) dell'art. 1 precisa, tra l'altro, come condizioni da porre a base delle gare e trattative per le concessioni degli esercizi dei caffè ristoratori di stazioni F.S. e nei relativi contratti, il riconoscimento, a tutti gli effetti, al personale dipendente, dell'anzianità di servizio prestato in via continuativa nello stesso caffè ristorante o anche in continuità di rapporto di lavoro con lo stesso concessionario presso altro caffè ristorante di stazione F.S., i trattamenti di fine rapporto del personale suddetto dovranno essere accantonati, mediante polizza di capitalizzazione da stipularsi nei modi e nei termini stabiliti dal regolamento sottoscritto dalle Organizzazioni stipulanti in data 21 novembre 1972.

Capo XIV

NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA

(Mense aziendali)

Art. 299

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 18 maggio 1990, trovano inserimento nel presente capo.

Art. 300 (Cambi di gestione)

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.

Art. 301

La gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle Organizzazioni sindacali competenti per territorio e alla gestione subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili alla applicazione del presente accordo.

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.

Art. 302

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'inizio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Art. 303

La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno 3 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.

Art. 304

Gli incontri di cui all'art. 302 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'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso - ove sussistano le specifiche condizioni di legge - alla C.i.g.s. ed ai contratti di solidarietà.

Art. 305

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.

Art. 306

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 per il personale di cui al 1° comma del precedente art. 303, per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli artt. 137 e 138 del presente c.c.n.l.

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 30 giorni.

Art. 307

Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore,

condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'art. 304, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del c.c.n.l., 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 gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'art. 306, la gestione subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo del triennio relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti così come fissata dal 2° comma dell'art. 114 del presente contratto:

- le annualità intere di servizio maturate presso la gestione uscente nei casi di cambio di gestione, avvenuti anteriormente al 1° giugno 1986;
- l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la gestione uscente per i casi di cambi di gestione intervenuti successivamente al 1° giugno 1986.

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.

Art. 308

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. 309 (Subentro in rapporti di concessione)

Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di alcune procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, di rispetto degli obblighi previsti dal c.c.n.l. e dalla contrattazione di secondo livello aziendale/territoriale stipulata dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono di estendere l'area di applicazione degli articoli da 300 a 308 alle ipotesi di

subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione.

Dichiarazione a verbale

Le parti confermano che per i centri cottura viene applicata la normativa dei cambi di gestione.

In sede di confronto settoriale le parti affronteranno la problematica relativa ai centri di produzione pasti.

Art. 310 (Trattamenti salariali integrativi)

A parziale deroga di quanto previsto dall'art. 19 del presente contratto, per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi salariali comunque denominati di cui alla lett. c) del 1° comma dello stesso art. 19 saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni provinciali degli industriali.

Art. 311 (Scatti di anzianità - Norma transitoria)

Fermo restando quanto previsto dal 1° comma dell'art. 287 del presente contratto, per il personale delle aziende della ristorazione collettiva che abbia già maturato uno o più scatti di anzianità, il raccordo tra la preesistente disciplina di cui all'art. 258 del c.c.n.l. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

Alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, alla voce scatti di anzianità dovrà essere attribuito:

- a) quanto sin qui erogato a titolo "scatti di anzianità";
- b) quanto sin qui eventualmente erogato come superminimo "ad personam", in conseguenza dell'operazione di adeguamento alla [legge n. 91/1977](#) attuato dall'azienda;
- c) quanto eventualmente erogato come "assegno "ad personam"" derivante dagli scatti di anzianità maturati dalle gestioni precedenti ai sensi del precedente art. 307.

Al personale suddetto che nel periodo 1° giugno 1986-28 febbraio 1989 maturerà un triennio di anzianità, dovrà essere corrisposto l'importo fisso di uno scatto previsto nella tabella valida per il settore dei pubblici esercizi per il periodo suddetto, in aggiunta degli importi degli scatti precedenti come sopra ricostruiti.

Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di 6 scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 114 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante. L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del 6° scatto.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione degli scatti di anzianità nei casi di cambi di gestione valgono le norme di cui all'art. 307.

Art. 312 (Indennità supplementare)

Ai soli dipendenti da aziende di ristorazione collettiva in forza alla data di stipula del c.c.n.l. 16 febbraio

1987 verrà riconosciuta una "indennità supplementare" dieuro 5,16 (cinque/16) lorde mensili nel periodo 1° giugno 1986-31 maggio 1988 (24 mensilità) secondo le modalità specificate nel presente articolo.

L'indennità supplementare deve essere corrisposta solo al personale che abbia maturato almeno uno scatto di anzianità il cui importo sia stato calcolato dall'azienda senza l'indennità di contingenza in relazione alla [legge n. 91/1977](#).

Detta indennità non è computabile ai fini della maturazione del trattamento di fine rapporto, né concorre a determinare la base di calcolo di altri istituti contrattuali.

Essa sarà corrisposta limitatamente a 24 mesi (escluse tredicesima e quattordicesima mensilità) e la sua erogazione cesserà, comunque, con il 31 maggio 1988.

L'indennità citata non competerà a chi abbia già risolto, in via consensuale con transazione e rinuncia od in forza di decisione giudiziale o comunque, in altro modo, il contenzioso con la propria azienda relativamente alle modalità di calcolo degli scatti rispetto alla [legge n. 91/1977](#), nonché - per le aliquote mensili non ancora corrisposte - a coloro che, per qualsivoglia motivo, risolvano il rapporto di lavoro con le aziende al di fuori dell'ipotesi prevista per i cambi di gestione.

In questo caso, infatti, l'indennità in questione continuerà ad essere corrisposta dall'azienda subentrante fino al 31 maggio 1988 o fino alla cessazione del rapporto di lavoro con l'interessato entro tale data.

Art. 313 (Clausola di inscindibilità)

Le OO.SS. firmatarie riconoscono che la vertenzialità insorta nel settore della ristorazione collettiva derivante da interpretazioni diverse riguardo alla modalità di calcolo degli scatti di anzianità, in applicazione della [legge n. 91/1977](#) - modalità che le aziende dichiarano essersi resa necessaria in considerazione del particolare automatico collegamento esistente per il settore tra costo del lavoro e prezzo del servizio - deve intendersi superata con il c.c.n.l. 16 febbraio 1987.

Ciò in considerazione del fatto che, in particolare per i dipendenti da aziende di ristorazione collettiva che già percepiscono importi retributivi, comunque denominati derivanti dalla maturazione di scatti di anzianità, i benefici introdotti dal rinnovo del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, derivanti da: incremento del valore unitario degli scatti, riconoscimento di anzianità convenzionale di settore, sia pure ai soli fini della maturazione degli scatti, incremento del numero degli scatti di anzianità, erogazione, a titolo transattivo dell'"indennità supplementare" di cui al precedente art. 312, sono stati espressamente concordati, perché complessivamente migliorativi dell'attuale applicazione dell'istituto da parte del settore, a transazione di quanto eventualmente preteso da ciascun lavoratore relativamente alla disciplina degli scatti applicata.

Con riferimento alla consensuale definizione di cui sopra, le OO.SS. firmatarie si impegnano affinché le proprie articolazioni territoriali e aziendali non prestino assistenza legale e/o sindacale ai propri iscritti che intendessero promuovere azioni giudiziarie per il titolo riguardante gli scatti di anzianità.

Dichiarano altresì che interverranno presso le proprie articolazioni organizzative affinché queste ultime richiedano ai propri iscritti di abbandonare le azioni giudiziarie già promosse e di non promuoverne di nuove. Confermano che la materia relativa agli scatti di anzianità non formerà oggetto di rivendicazione alcuna ai vari livelli di contrattazione.

Art. 314 (Indennità speciale)

Ai soli dipendenti della ristorazione collettiva in servizio alla data del 1° maggio 1990 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990, verrà corrisposta, per 12 mesi consecutivi a partire dal 1° ottobre 1990 e fino al 30 settembre 1991 una "indennità speciale" pari

ai seguenti importi mensili lordi, ai vari livelli:

<i>Livelli</i>	<i>Importo in euro</i>
Quadri A e B	47,51
1°, 2° e 3°	40,80
4° e 5°	36,15
6° S, 6° e 7°	28,41

Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato, anche il lavoro prestato nell'anzidetto periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990 presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.

Per i casi di anzianità minore, gli importi di cui sopra verranno erogati in tredicesimi "pro quota".

Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.

Per il personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La suddetta indennità non competerà ai lavoratori assunti a tempo determinato.

L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il t.f.r. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° ottobre 1990.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso dell'anno di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo 1° aprile 1989-30 aprile 1990, ai trenta giorni.

Art. 315 (Orario di lavoro)

Le parti, prendendo atto che la precedente disciplina ha generato difficoltà interpretative ed applicative, intendono con la presente disposizione individuare un quadro normativo fruibile e di maggiore certezza. A tal fine convengono che in presenza di particolari esigenze aziendali da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, il godimento dei permessi di cui all'art. 71 potrà essere attuato, usufruendo degli stessi in misura non inferiore ad un'ora, e assorbendo dal monte ore annuo fino ad un massimo di novantasei ore, usufruendo degli stessi in misura di una o due ore settimanali nell'arco di quarantotto settimane. In tali casi il monte ore annuo è elevato a centoventi ore e le ore residue rispetto a quelle assorbite saranno fruite con le modalità di cui all'art. 71.

La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle R.S.U./R.S.A. o al delegato aziendale, ove esistenti.

Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie del presente contratto.

Le unità produttive o i singoli lavoratori cui non si applicherà la disciplina di cui sopra, continueranno a godere dei permessi retribuiti, come previsto dall'art. 70, nella misura (104 ore annue) e con le modalità del precitato articolo.

Art. 316 (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 quanto segue.

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, mediante il ricorso alle procedure di cui all'art. 11 del presente contratto.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di epidemia e/o di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

Art. 317 (Confronto settoriale)

Le parti, tenuto conto delle specificità del settore della ristorazione collettiva e della opportunità di definire in sede settoriale una più puntuale normativa di raccordo con quella del c.c.n.l., convengono di avviare, dopo la stipula del contratto stesso, incontri finalizzati a risolvere, tra l'altro, le seguenti questioni:

- durata degli appalti;
- aspetti relativi alla C.i.g.;
- problematiche relative al mercato del lavoro;
- integrazioni ad alcune normative, quale quella del part-time per renderle più adeguate alle obiettive esigenze organizzative del settore e a quelle dei lavoratori interessati.

Capo XV

PROTOCOLLO APPALTI

Testo del Capo XV - Protocollo appalti

Federturismo-Confindustria, AICA e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, considerato:

- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del dialogo sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e FERCO (Federazione europea della ristorazione collettiva in appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006;
- l'emanazione periodica, ai sensi della [legge n. 327/2000](#), da parte del Ministero del lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;
- che è, altresì, necessario garantire la qualità del servizio e l'assolvimento degli obblighi previsti dai contratti collettivi;
- che la legge finanziaria del 2002 prevede l'obbligo di aggiudicare le gare di ristorazione ospedaliera e

scolastica secondo il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, così come previsto dall'[art. 23](#), comma 1, lett. b) del [decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157](#), dando la prevalenza all'elemento qualità riferito all'offerta di prodotti alimentari d.o.p., i.g.p. e biologici;

hanno inteso affrontare la materia avendo come obiettivi quelli di:

- favorire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali per tutti gli operatori del settore;
- garantire trasparenza di procedure e puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza, ai trattamenti retributivi e normativi definiti dal c.c.n.l. industria turistica stipulato dalle Associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative e agli oneri previdenziali.

A tal fine nel ritenere necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, convengono di attivarsi nei confronti di tutti i soggetti istituzionali per richiedere:

- l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare, da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento, presso le Organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, regioni, ecc.), la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;
- l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio del rapporto qualità/prezzo;
- che venga inserito nei bandi di gara il riferimento al c.c.n.l. applicato sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale;
- l'adozione di un provvedimento che stabilisca controlli ufficiali da parte di INPS, INAIL, ASL e conseguente rilascio di certificazione di ottemperanza attraverso il documento unico di regolarità contributiva;
- prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi di imprese e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici.

Le parti si impegnano inoltre a richiedere:

- l'emanazione da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri di un apposito D.P.C.M. che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, con specifico riferimento agli obiettivi indicati nel presente Protocollo, così come previsto dall'[art. 23](#), comma 1, lett. b), del [decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157](#), con la determinazione degli elementi di valutazione e dei parametri di ponderazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con anche fissati i criteri di vincolo all'esclusione delle offerte anomale.

Le parti si impegnano, infine, ad individuare un sistema di analisi e studio del settore, esaminando anche la possibilità di avvalersi del sistema degli Enti bilaterali, al fine di garantire la qualità e la trasparenza del settore.

Capo XVI

REFEZIONE

Art. 318

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 XVII

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Testo del Capo XVII - Procedure di conciliazione ed arbitrato

Vedere art. 11, Parte generale.

Titolo XVII

AZIENDE TURISTICHE ALL'ARIA APERTA

Capo I

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 319 (Classificazione del personale)

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

Area "A"

Ai sensi e per gli effetti della [legge n. 190 del 13 maggio 1985](#) e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- Direttore.

A2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.

- Direttore di campeggio o villaggio turistico nel quale la natura e la struttura del servizio nonché la semplicità dei modelli organizzativi adottati escluda la figura di Direttore di categoria A;
- Vice direttore di categoria A;
- Vice direttore commerciale, tecnico, turistico-amministrativo.

Area "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 rilevanza dell'agenzia e cioè:

- Capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

B2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;
- Responsabile impianti tecnici;
- Capo servizio amministrativo;
- Capo cuoco;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o

prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- 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;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisite e cioè:

- 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.

C3 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Centralinista;
- Magazziniere comune;
- Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari, ecc., 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 e 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;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Area "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- Commis di cucina;
- Commis di ristorante;
- Commis di bar;
- 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.

D2 Competenze e professionalità

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- 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

Art. 320

La disciplina del presente capo è correlata a quanto previsto dagli artt. 55 e 51.

Art. 321

Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'art. 51 del presente contratto, che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Art. 322

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato. Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Art. 323

Il trattamento degli stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

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

Art. 324

Il periodo di prova è stabilito nella misura di 10 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 6 giornate.

Art. 325

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 326

La disposizione dell'art. 89 non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Art. 327

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'art. 90 si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni 6.

Art. 328

Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determineranno le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

Art. 329

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.

Art. 330

Analogo trattamento di cui agli artt. 328 e 329 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Art. 331

Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni.

Art. 332

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 ingaggio, meno le somme già percepite.

Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto

allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

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

Art. 333

Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Art. 334

In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore che obbligasse il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le Organizzazioni competenti locali decideranno a norma dell'[art. 2119](#) del codice civile.

Capo III

ORARIO DI LAVORO

Art. 335 (Distribuzione orario settimanale)

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate e mezza.

La norma di cui al 2° comma dell'art. 76 può essere derogata previa intesa in sede aziendale.

Art. 336 (Ripartizione orario di lavoro giornaliero)

Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di 12 ore per il restante personale.

Art. 337 (Lavoro notturno)

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 338 (Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità appresso indicate e con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 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.

Capo IV

FESTIVITA'

Art. 339

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 86 è dovuta, oltre la normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Capo V

FERIE

Art. 340

Il periodo di ferie di cui all'art. 88 potrà essere prolungato previ accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione alla Commissione paritetica territorialmente competente.

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

La disciplina di cui al 2° 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 VI

ELEMENTI ECONOMICI

Art. 341 (Paga base aziende minori)

Per i campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a 1.200 - la paga base di cui all'art. 110 del presente contratto verrà ridotta dei seguenti importi arrotondati:

<i>Livelli</i>	<i>+ 18 anni Euro</i>	<i>- 18 anni Euro</i>
A1	11,36	-
A2	10,33	-
B1	10,33	-
B2	8,78	7,75
C1	7,75	6,71
C2	6,71	5,68
C3	6,20	5,16
D1	5,68	4,65
D2	5,16	4,13

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati all'area C3 (ex 5° livello).

Art. 342 (Trattamenti salariali integrativi)

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 106 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi al c.c.n.l. per il settore alberghi, in quanto espressamente stipulate con riferimento al settore campeggi o comunque già corrisposte a tale titolo dalle aziende.

Art. 343

Poiché dalla nuova classificazione di cui all'art. 319 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam" aziendali o comunque definite nel settore dei campeggi, se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopradette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

Art. 344 (Scatti di anzianità - Norma transitoria)

La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto della norma transitoria di cui all'art. 229 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Art. 345 (Mensilità supplementari)

Il calcolo delle frazioni di mese per la valutazione dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità viene rapportato a venteseiesimi.

Capo VII

MALATTIA

Art. 346

Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 120 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'[art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833](#), secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'[art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33](#). L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli [artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33](#);

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del 75% per i giorni dal 4° al 20°, e del 100%, per i giorni dal 21° in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per 180 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 2 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.

Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto nazionale della previdenza sociale è a carico del lavoratore per il 1° giorno e a carico del datore di lavoro per i successivi 2 giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

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

Art. 347

Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiederne l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio sanitario pubblico non prevede il ricovero - le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

Capo VIII

INFORTUNIO

Art. 348

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.

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro (settemilasettecentoquarantasei/85) in caso di invalidità permanente e 5.164,57 euro (cinquemilacentosessantaquattro/57) in caso di morte.

Capo IX

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 349

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 234 e 235 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Capo X

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Testo del Capo X - Procedure di conciliazione ed arbitrato

Vedere art. 11, Parte generale.

ALLEGATI

Allegato 1 Protocollo d'intesa

Addì 31 maggio 2007, in Roma, a seguito dell'incontro dell'8 febbraio scorso in occasione del quale Confindustria, unitamente a Federturismo e AICA, e le Segreterie confederali di CGIL, CISL e UIL, unitamente alle Segreterie generali di categoria di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, hanno condiviso l'opportunità di individuare linee di indirizzo politico e programmatico per la definizione - nell'ambito del confronto settoriale già in corso - del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro unico per l'industria del turismo aderente al sistema associativo di Confindustria;

Le stesse parti ritenute che:

- la rappresentanza dell'industria del turismo di Confindustria, affermatasi e consolidatasi nell'arco degli ultimi dieci anni, ha caratteristiche proprie per dimensioni, complessità, organizzazione, struttura

e tipologia che le attribuiscono un ruolo di componente specifica del mondo turistico italiano;

- il fattore lavoro continua a rappresentare l'elemento di forza dell'industria del turismo specie nella fase attuale nella quale l'obiettivo è il recupero di competitività basato su qualità, efficienza, tempestività, complementarietà dei servizi offerti alla clientela nazionale ed internazionale;

- la gestione del fattore lavoro risulta quindi strategica ai fini della crescita del settore turistico posta come obiettivo già nell'accordo interconfederale del novembre 2004;

- lo strumento principale per disciplinare il rapporto di lavoro nel settore deve essere costituito da un contratto collettivo nazionale di lavoro innovativo che riesca a coniugare i profondi mutamenti economico-strutturali intervenuti nell'industria del turismo a seguito del modificarsi della domanda di servizi, con le tutele economiche, normative e di formazione;

Convengono che:

- il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro unico per l'industria del turismo di Confindustria dovrà, in particolare, rispondere:

1) alle specificità delle imprese dell'industria del turismo aderenti al sistema associativo di Confindustria in modo da assicurare le condizioni di competitività delle stesse adottando un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo rivolto alla tutela ed alla crescita dell'occupazione nel settore;

2) all'esigenza di attrattività nei confronti dei settori dell'industria del turismo in funzione della loro appartenenza alla filiera del turismo;

3) alle aspettative delle imprese e dei lavoratori del settore;

4) all'attenzione nei confronti delle persone consolidando, attraverso il sostegno del tradizionale modello degli Organismi bilaterali del turismo confindustriale, le forme di previdenza complementare, di assistenza sanitaria integrativa, di formazione continua e, allorché previsto per legge, di specifico sostegno al reddito.

La trattativa per la definizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro unico per l'industria del turismo sarà condotta, in ogni sua fase, direttamente fra le rispettive rappresentanze del settore con piena e specifica salvaguardia dell'autonomia negoziale.

Confindustria e CGIL, CISL, UIL confermano che svolgeranno il loro ruolo di assistenza e coordinamento dell'attività negoziale al fine di assicurare la conclusione della trattativa in coerenza con quanto precisato con il presente Protocollo.

Considerata l'importanza del settore turismo nell'economia italiana, le parti in epigrafe evidenziano la necessità che nel confronto con le istituzioni ed il Governo siano affrontate anche le politiche di settore e le esigenze del lavoro con particolare riferimento agli ammortizzatori sociali.

Le parti, nell'evidenziare la necessità, quando si verificheranno le condizioni, di procedere alla stesura definitiva anche nei contratti precedenti, convengono di proseguire il negoziato già a partire dalla prossima settimana.

Allegato 2 Avviso comune per l'attuazione dei rinvii di cui all'art. 5, commi 4-bis e 4-ter, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247

Il giorno 24 del mese di giugno 2008

AICA

Federturismo-Confindustria

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL

Premesso che:

- la [legge 24 dicembre 2007, n. 247](#), "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale" ha introdotto, in tema di contratto a tempo determinato, un rinvio ad avvisi comuni sottoscritti da Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per stabilire:

a) la durata dell'ulteriore contratto a termine che, in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'[art. 5](#), comma 4-bis, del [decreto legislativo n. 368/2001](#), può essere stipulato fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per una sola volta, qualora, per effetto di successioni di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, si sia raggiunto il termine di trentasei mesi di rapporto, comprensivo di proroghe e rinnovi;

b) le attività stagionali, ulteriori rispetto a quelle definite dal [decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525](#), e successive modifiche e integrazioni, per le quali non trovano applicazione le disposizioni di cui all'[art. 5](#), comma 4-bis del [decreto legislativo n. 368/2001](#);

Le parti in epigrafe intendono dare attuazione ai rinvii disposti da tale norma di legge;

Si conviene quanto segue:

1) la durata del contratto a termine che può essere stabilito in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'[art. 5](#), comma 4-bis, del [decreto legislativo n. 368/2001](#), come modificato dalla [legge 24 dicembre 2007, n. 247](#), non può essere superiore a 12 mesi;

2) in attuazione del rinvio legislativo di cui sopra alla contrattazione nazionale, la disciplina di cui al primo periodo del comma 4-bis del suddetto decreto legislativo non si applica nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, artt. 51 e 55, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi degli artt. 53 e 56 del c.c.n.l. dell'industria turistica del 9 luglio 2010, e nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali. Per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per esigenze sostitutive di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, rientranti nella condizione di cui al comma precedente, si conviene esteso il diritto di precedenza ai sensi dell'[art. 56](#) del c.c.n.l. dell'industria turistica siglato il 9 luglio 2010;

3) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'[art. 5](#), comma 4-quater, del [decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368](#), considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli artt. 51 e 55 del c.c.n.l. dell'industria turistica siglato il 9 luglio 2010.

Allegato 3 Alberghi

Attuale livello	Nuovo inquad.	Qualifica attuale	Tipologia delle modifiche	Proposta di definizione della nuova qualifica
1°	B1	Responsabile di ristorante	Variata in	Responsabile dei ristoranti

1°	B1		Inserire	Vice capo settore ristorazione
3°	C1		Inserire	Impiegato di concetto
3°	C1	Primo barman (3)	Variata in	Primo barman (eliminare nota)
3°	C1	Maitre (4)	Variata in	Maitre (eliminare nota)
3°	C1	Portiere unico	Variata in	Vice primo portiere o unico
3°	C1	Segretario ricevimento cassa o amministrazione (1), (2)	Variata in	Segretario ricevimento e cassa (eliminare note)
3°	C1		Inserire	Impiegato addetto al booking senza capo
3°	C1	Economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori	Variata in	Economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori inclusi coloro che sovrintendono anche alla supervisione delle attività di stewarding
4°	C2	Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore	Variata in	Chef de rang in sala, ai piani, sommelier
4°	C2	Guardarobiera unica consegnataria	Variata in	Guardarobiera unica consegnataria laddove non esiste la prima guardarobiera consegnataria
4°	C2	Portiere (ex secondo portiere ed ex turnante)	Variata in	Portiere
4°	C2		Inserire	Addetto booking
4°	C2	Operaio specializzato	Variata in	Operaio specializzato - Manutentore
4°	C2	Massoterapista	Variata in	Massoterapista-Massaggiatrice
5°	C3		Inserire	Impiegato d'ordine di Direzione generale
5°	C3		Inserire	Addetto all'economato
5°	C3		Inserire	Cameriere sala e bar
5°	C3	Telescrivente	Variata in	Videoterminalista
5°	C3	Lavandaio unico	Variata in	Lavandaio unico laddove non esiste il capo lavandaio
5°	C3	Addetto con mansioni d'ordine	Variata in	Impiegato con mansioni d'ordine
6° S	D1		Inserire	Commis sala e bar diplomato

Attuale livello	Nuovo inquad.	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Da discutere al 2° livello
1°	B1		X			All
1°	B1		X			All
3°	C1			X		All
3°	C1		X			All

3°	C1		X			All
3°	C1	X				All
3°	C1	X				All
3°	C1			X		All
3°	C1		X			All
4°	C2		X			All
4°	C2	X				All
4°	C2	X				All
4°	C2	X				All
4°	C2			X		All
4°	C2			X		All
5°	C3			X		All
5°	C3		X			All
5°	C3		X			All
5°	C3			X		All
5°	C3	X				All
5°	C3			X		All
6° S	D1		X			All

Allegato 4 Contenuti formativi per l'apprendistato professionalizzante per le aziende che applicano il c.c.n.l. industria turistica

I percorsi formativi delle specifiche figure professionali sono articolati in contenuti formativi di base e di carattere trasversale, finalizzati all'inserimento in azienda e nell'ambiente lavorativo mediante il trasferimento delle conoscenze su tematiche comuni, e in contenuti formativi di carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di conoscenze e capacità tecnico-professionali.

Conoscenze e competenze di base e trasversali (comuni a tutte le figure)

Conoscere il contesto aziendale di riferimento (missione e cultura aziendale, Carta dei valori, codice etico, evoluzione del sistema dell'industria turistica nelle diverse sue parti speciali)

Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali, con particolare riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, trattamento economico fisso ed accessorio, assenze del personale, codice disciplinare, articolazione organizzativa dell'azienda con particolare riferimento alla struttura di appartenenza

Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro, in particolare le principali normative di riferimento (legge n. 191/1974, [D.Lgs. n. 626/1994](#), ecc.); l'organizzazione della sicurezza sul lavoro; cenni sulla prevenzione incendi, le emergenze ed il pronto soccorso; i dispositivi di protezione individuale

Conoscere i principali processi economici e commerciali dell'impresa

Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale

Comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna)

Analizzare e risolvere situazioni problematiche

Conoscere e saper utilizzare le tecniche, i metodi di lavoro della propria area di attività, gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Di seguito sono riportati i profili formativi alcuni di carattere generale ed altri a carattere specifico.

C.c.n.l. industria turistica: addetto ai piani

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Governante
- Cameriera ai piani, villaggi turistici, camping
- Guardarobiere
- Addetto ai servizi di camera
- Stiratrice, cucitrice, rammendatrice
- Pulitore, lavatore a secco, lavandaio, addetto tintoria
- Operatore servizi di pulizia
- Addetto ai servizi di alloggio

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione della pulizia e del riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni
- Conoscere e saper applicare le procedure per evitare sottrazioni, smarrimenti, usi impropri dei materiali e delle dotazioni aziendali, nonché dei beni dei clienti
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico-sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

C.c.n.l. industria turistica: addetto alla produzione

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Dietologo
- Cuoco
- Chef tecnologo
- Gastronomo
- Commis di cucina
- Addetto di cucina
- Pizzaiolo
- Gelatiere
- Pasticciere
- Sfoglina

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande
- Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali
- Conoscere e sapere applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia d'igiene alimentare
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari
- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Svolgere le operazioni di preparazione delle materie prime
- Saper preparare fondi, salse, antipasti, primi piatti, secondi piatti, piatti di paste lievitate, dolci e gelati
- Saper curare la coreografia del piatto
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative al controllo del costo - pasto
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico-sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

C.c.n.l. industria turistica: addetto alla sala

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Maitre
- Sommelier
- Caffettiere, dispensiere, cantiniere
- Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore
- Cameriere ristorante, piani, sala, bar, tavola calda, self-service
- Commis di sala, tavola calda, bar
- Addetto ai servizi di mensa
- Addetto ai servizi di ristorazione

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse tipologie di servizio
- Conoscere e saper presentare le caratteristiche dei piatti e delle bevande compresi nel menù
- Conoscere e saper applicare le tecniche per apparecchiare e sparecchiare, secondo le diverse tipologie di servizio
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
- Conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico-sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

C.c.n.l. industria turistica: addetto alla manutenzione

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Operaio qualificato
- Operaio comune
- Operaio specializzato
- Operaio specializzato provetto
- Capo squadra
- Capo operaio
- Giardiniere
- Addetto alla manutenzione di aree verdi

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Saper eseguire interventi di precisione per aggiustare, mantenere e riparare macchine, impianti, dotazioni e attrezzature
- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
- Saper applicare le procedure e saper utilizzare la strumentazione per il collaudo
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico-sanitaria

C.c.n.l. industria turistica: addetto al ricevimento e addetto front e back office

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Portiere
- Assistente di portineria
- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli
- Guardiano diurno e notturno
- Hostess
- Sorvegliante di ingresso
- Custode
- Centralinista
- Segretario di ricevimento, cassa, portineria
- Controllore di campeggio
- Addetto al ricevimento, cassa, cassa bar, cassa ristorante
- Addetto cassa negozi vari

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione**Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche**

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
- Conoscere e saper applicare le tecniche di yield management
- Conoscere e saper applicare le tecniche per la formulazione del piano prenotazioni e le modalità per il suo utilizzo
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la registrazione del cliente
- Conoscere e saper applicare le procedure per la custodia dei valori e del bagaglio dei clienti
- Conoscere e saper applicare le tecniche per la predisposizione della partenza del cliente
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e

la rotazione di strumenti, dotazioni, materiali

- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione della pulizia e del riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico-sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

C.c.n.l. industria turistica: operatore area benessere

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Addetto fangoterapia
- Addetto alle inalazioni
- Massoterapista
- Massaggiatore
- Fisiocinesiterapista
- Estetista
- Pedicurista
- Manicurista
- Barbiere
- Parrucchiere
- Visagista
- Addetto fangoterapia

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo, svolgere attività di accoglienza diretta alla persona nei reparti cura delle aziende termali e saper accompagnare gli utenti alle visite, agli accertamenti sanitari e alle cure termali
- Saper trasferire e/o trasportare gli utenti non autonomi utilizzando i presidi, gli ausili e le attrezzature idonee
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo erogazione del servizio
- Conoscere le diverse tipologie dei mezzi di cura termali, gli effetti dei principi attivi in essi contenuti
- Saper leggere ed interpretare le prescrizioni mediche indicate nelle schede cliniche dei clienti
- Conoscere e saper applicare le procedure e le tecniche adeguate alle diverse tipologie di trattamento termale
- Conoscere e saper utilizzare i prodotti, gli strumenti, le attrezzature e gli impianti per la corretta somministrazione dei trattamenti termali secondo le prescrizioni mediche
- Saper realizzare attività semplici di supporto diagnostico e terapeutico
- Conoscere e saper rilevare eventuali effetti collaterali nel corso della somministrazione del trattamento

- Conoscere e saper applicare le tecniche di primo soccorso
- Saper rilevare il livello dei consumi dei prodotti utilizzati e lo stato di usura delle componenti di servizio, provvedendo al reintegro se necessario
- Saper preparare il materiale naturale termale, saperne controllare le caratteristiche fisiche e curarne la conservazione
- Saper identificare le anomalie di funzionamento delle attrezzature e dei macchinari adottando modalità specifiche di intervento
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente, identificarne i bisogni e le aspettative
- Conoscere e saper eseguire i principi della rieducazione funzionale termale, al fine di poter coadiuvare il personale sanitario addetto alla sua realizzazione
- Conoscere e saper eseguire diversi tipi di massaggi
- Conoscere e saper eseguire i principali trattamenti estetici
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle procedure igienico-sanitarie per la predisposizione, la manutenzione, la disinfezione e/o la sterilizzazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro
- Conoscere elementi di legislazione sanitaria e termale
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico-sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

C.c.n.l. industria turistica: addetto back office

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Operatore
- Programmatore
- Analista
- Programmatore - Analista
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici
- Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle TLC
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso
- Schedulatore flussista
- Programmatore e minutatore di programmi
- Tecnico programmatore di assistenza e installazione
- Tecnico sistema informativo aziendale
- Tecnici/operatori di informatica aziendale
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento, le procedure previste dal sistema di qualità aziendale
- Conoscere il concetto di organizzazione e pianificazione del lavoro e degli elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro

- Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, disegno ed analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- Conoscere le metodologie di rilevazione dei fabbisogni informativi
- Conoscere ed utilizzare le metodologie e le tecniche di rappresentazione dei processi a contenuto informatico
- Essere in grado di utilizzare i tools informatici a supporto delle metodologie e tecniche di analisi
- Eseguire operazioni di caricamento dei dati sui sistemi informatici aziendali
- Saper gestire il mantenimento in efficienza della sala di elaborazione, la predisposizione delle varie unità componenti il sistema, il salvataggio dei programmi, la manutenzione ordinaria e l'alimentazione delle periferiche
- Saper strutturare data base, utilities, tools, test dei programmi, collaudo dei programmi, tecnologie per l'office automation, test di penetrazione e auditing del software
- Essere in grado di utilizzare i linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- Saper individuare eventuali "bug" o imperfezioni nelle diverse applicazioni, in particolare quelle web, che costituiscono un rischio per eventuali infiltrazioni di intrusi
- Conoscere le norme per il trattamento dei dati nel rispetto della tutela della privacy e la legislazione contro i crimini informatici
- Essere in grado di proporre soluzioni di sistemi EDP atte al miglioramento della produttività, all'incremento o al recupero dell'efficacia e dell'efficienza
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Conoscere le tecniche di benchmarking e conoscenza del mercato ICT
- Conoscere i linguaggi di sviluppo dei sistemi
- Conoscere le tecniche di manutenzione evolutiva dei sistemi
- Conoscere i principali database: Oracle, SQL Server

C.c.n.l. industria turistica: addetto back office; addetto front e back office

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Segretario - Segretario assistente
- Segretario di direzione
- Segretario di amministrazione
- Corrispondente in lingue estere
- Addetto compiti vari di ufficio
- Centralinista telefonico
- Receptionist

- Addetto alle attività di segreteria
- Addetto al call center
- Addetto archivio centralizzato
- Centralinista con elementi di lingua straniera
- Dattilografo
- Stenodattilografo
- Archivista, protocollista
- Fatturista
- Scedarista
- Codificatore
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
- Stenodattilografo in lingue estere
- Magazziniere

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento, le procedure previste dai sistemi di qualità aziendale
- Conoscere il concetto di organizzazione e pianificazione del lavoro e degli elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni (sia su carta che su supporti informatici) anche in lingua straniera
- Conoscere e applicare le tecniche della comunicazione verbale e telefonica per la gestione della relazione interpersonale
- Conoscere le componenti, le fasi e gli obiettivi della comunicazione scritta e delle principali forme di comunicazione aziendale
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta e l'archiviazione dei documenti cartacei
- Conoscere le procedure e saper organizzare le riunioni e gli eventi di lavoro
- Conoscere e applicare le procedure per l'organizzazione di viaggi di lavoro
- Conoscere la funzionalità del sistema operativo e dell'interfaccia utente e del contesto di rete aziendale
- Conoscere gli elementi di base per navigare nella rete Internet e gestire la posta elettronica per una efficace ed efficiente organizzazione del lavoro
- Conoscere l'ambiente dell'office automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici
- Essere in grado di individuare e risolvere semplici anomalie e disfunzioni ricorrenti
- Conoscere e saper utilizzare le funzionalità avanzate dei software applicativi, quali per esempio, programmi di scrittura, calcolo, presentazione, ecc.
- Essere in grado di produrre documenti complessi, tabelle e grafici relativi, presentazioni efficaci e

sapere integrare i file relativi agli applicativi utilizzati

- Essere in grado di gestire la corrispondenza
- Conoscenza normativa vigente in materia di circolazione e di recapito di corrispondenza
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura
- Conoscere e saper operare nel rispetto della normativa sulla privacy
- Conoscenza normativa vigente in materia di pubblica sicurezza
- Uso sistemi di sicurezza attivi e passivi in dotazione
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

C.c.n.l. industria turistica: addetto alla organizzazione, addetto al front office

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Programmatore di viaggi e congressi
- Promotore commerciale
- Promotore turistico locale
- Addetto ai servizi di prenotazione, servizi turistici, biglietterie
- Addetto alla vendita banco viaggi

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Conoscere e saper applicare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria
- Conoscere e saper applicare le tecniche per la definizione del planning
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti

- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing
- Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico-sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper effettuare prenotazioni
- Saper emettere biglietti aerei e ferroviari
- Conoscere le procedure di assistenza aeroportuale
- Saper compilare voucher e booking form
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento in valuta straniera e nazionale
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

C.c.n.l. industria turistica: addetto ai servizi di spiaggia, portuali e parchi, addetto all'animazione

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Capo assistente bagnanti
- Assistente ai bagnanti
- Inserviente di stabilimento o cabina o capanna
- Sommozzatore
- Ormeggiatore
- Addetto ai servizi portuali
- Animatore
- Istruttore di nuoto
- Istruttore di ginnastica
- Sorvegliante di infanzia
- Addetto ai campi sportivi ed ai giochi

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del

servizio

- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Conoscere e saper applicare le tecniche di salvataggio
- Conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico-sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper gestire e coordinare le attività ludiche del cliente
- Conoscere e saper applicare alle attività dello spettacolo le tecniche relative a luci e suoni
- Conoscere e saper applicare nel contesto aziendale le tecniche sportive e artistiche
- Saper organizzare, gestire e coordinare le attività ludico-sportive di bambini e ragazzi
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione dell'animazione pertinente i giochi acquatici e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere i criteri generali di tecnologia dei sistemi idraulici delle attrazioni acquatiche e dei dispositivi di sicurezza pertinenti

C.c.n.l. industria turistica: addetti ai servizi marinareschi

Il percorso formativo della figura professionale dell'ormeggiatore esperto (C1) è articolato all'interno di una accertabile esperienza marinaresca che comprende prevalentemente aspetti specialistici. La funzione presuppone l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta, in qualsiasi situazione meteorologica sia di giorno sia di notte, e la capacità di nuotare.

a) Specialistici:

- abilitazione alla condotta delle unità da diporto, o titolo equipollente;
- conoscenza delle caratteristiche dei mezzi nautici di servizio;
- conoscenza delle caratteristiche degli impianti e delle dotazioni portuali, con particolare riferimento ai sistemi e strumenti d'ormeggio;
- conoscenza e pratica delle procedure d'ormeggio;
- conoscenza delle procedure e dei presidi antinfortunistici;
- conoscenza delle specifiche situazioni meteomarine locali;
- conoscenza delle responsabilità che la disciplina contrattuale con l'utenza affida alla sua funzione;

- abilitazione all'uso di apparati radio in VHF;
- conoscenza dei mezzi di sollevamento delle unità in dotazione alla struttura;
- conoscenza delle procedure a cui la sua attività deve uniformarsi nelle diverse situazioni meteorologiche;
- conoscenza delle procedure per combattere incendi e allagamenti a bordo delle unità da diporto.

b) Gestionali:

- capacità di uniformarsi alle disposizioni impartite ed al "lavoro di gruppo";
- capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze.

Il percorso formativo della figura professionale di ormeggiatore qualificato (C3) è articolato all'interno di una esperienza marinaresca semplice che comprende prevalentemente aspetti specialistici. La funzione presuppone l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta, in qualsiasi situazione meteorologica, sia di giorno sia di notte, e la capacità di nuotare.

a) Specialistici:

- conoscenza delle caratteristiche degli impianti e delle dotazioni portuali, con particolare riferimento ai sistemi e strumenti d'ormeggio;
- conoscenza delle procedure d'ormeggio;
- conoscenza dei presidi antinfortunistici;
- conoscenza delle specifiche situazioni meteomarine locali;
- conoscenza delle responsabilità che la disciplina contrattuale con l'utenza affida alla sua funzione;
- abilitazione all'uso di apparati radio in VHF.

b) Gestionali:

- capacità di uniformarsi alle disposizioni impartite ed al "lavoro di gruppo";
- capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze.

Il percorso formativo della figura professionale del responsabile manutenzione e sicurezza (B2) articolato all'interno di una profonda esperienza tecnica, che comprende aspetti specialistici e contenuti gestionali di rilevante importanza per la sicurezza del lavoro. La funzione presuppone il possesso di diploma tecnico, in specie di elettricista o elettromeccanico, l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta e la capacità di nuotare.

a) Specialistici:

- abilitazione, ove richiesta, alla condotta degli impianti elettrici, elettromeccanici e meccanici in dotazione alla struttura;
- conoscenza delle reti elettriche, idriche, fognarie e delle utenze;
- conoscenza dei processi di manutenzione ordinaria e straordinaria;
- conoscenza della legislazione antinfortunistica e dei presidi adottabili a riduzione/prevenzione dei diversi rischi;
- conoscenza e custodia delle procedure e dei presidi antinfortunistici adottati;
- conoscenza delle caratteristiche degli impianti, delle dotazioni dello scalo e delle eventuali officine;
- conoscenza delle responsabilità che l'azienda affida alla sua funzione;
- conoscenza delle procedure a cui la sua attività deve uniformarsi nelle diverse situazioni meteorologiche, in specie in quelle avverse;

- conoscenza delle procedure per combattere incendi e allagamenti a bordo delle unità da diporto.

b) Gestionali:

- capacità di aggiornamento delle procedure antinfortunistiche;
- capacità di collaborare con l'ufficio ricezione per il mantenimento di una situazione aggiornata sull'efficienza delle apparecchiature e impianti;
- capacità di riferire alla funzione superiore difetti tecnici o della sicurezza proponendo possibili soluzioni;
- capacità di uniformarsi alle direttive ricevute;
- capacità di operare scelte assumendosene la responsabilità e riportandole, appena possibile, alla funzione superiore;
- capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze.

Il percorso formativo della figura professionale di responsabile tecnico dei mezzi nautici di servizio (B2) è articolato all'interno di una esperienza marinaresca e tecnica della conduzione di unità navali che comprende prevalentemente aspetti specialistici. La funzione presuppone l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta, in qualsiasi situazione meteorologica, sia di giorno sia di notte, e la capacità di nuotare. Questa funzione è spesso attribuita al nostromo.

a) Specialistici:

- abilitazione alla condotta delle unità da diporto richiesta dalla tipologia dei mezzi nautici in dotazione, o titolo equipollente; profonda conoscenza delle unità da diporto e esperienza certa di navigazione;
- conoscenza delle caratteristiche tecniche degli impianti e dotazioni di bordo;
- conoscenza degli elementi strutturali delle unità da diporto;
- conoscenza dei processi di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti e dotazioni di bordo, e dell'opera viva;
- conoscenza dei mezzi di sollevamento delle unità;
- conoscenza delle procedure a cui la sua attività deve uniformarsi nelle diverse situazioni meteorologiche, in specie in quelle avverse;
- conoscenza delle procedure per combattere incendi e allagamenti a bordo delle unità da diporto.

b) Gestionali:

- capacità di collaborare con il nostromo per il mantenimento di una situazione aggiornata dei mezzi nautici;
- capacità di riferire alla funzione superiore difetti dei mezzi e relative dotazioni proponendo possibili soluzioni;
- capacità di operare scelte assumendosene la responsabilità e riportandole, appena possibile, alla funzione superiore;
- capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze.

C.c.n.l. industria turistica: addetto alle attrazioni meccaniche e accoglienza

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione dell'animazione e dell'accoglienza e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere i criteri generali di tecnologia meccanica delle attrazioni e dei dispositivi di sicurezza

pertinenti

- Saper applicare le metodologie previste dal sistema qualità aziendale
- Saper utilizzare le attrazioni meccaniche e pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite

C.c.n.l. industria turistica: addetto alla manutenzione e alla pulizia di gabbie, recinti, vasche ed acquari ed alla cura e somministrazione dei pasti agli animali

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere i processi "caratteristici" delle attività di cura e salvaguardia degli animali e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere i criteri generali pertinenti la cura delle gabbie, recinti, vasche ed acquari e dei dispositivi di sicurezza pertinenti
- Saper applicare le metodologie previste per la somministrazione dei pasti agli animali
- Saper utilizzare i pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite

C.c.n.l. industria turistica: addetto al banco

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Addetto al controllo delle vendite
- Preparatore di commissioni
- Cassiere comune
- Commesso alla vendita al pubblico
- Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia
- Magazziniere anche con funzioni di vendita
- Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
- Estetista, anche con funzioni di vendita
- Addetto al ricevimento ed esecuzione mansioni di bordo
- Commesso specializzato provetto
- Addetto al centralino telefonico
- Barman
- Banconiere di gelateria, pasticceria, tavola calda, chiosco di stazione
- Barista

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo erogazione del servizio
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere la merceologia alimentare e delle bevande
- Conoscere la merceologia specifica
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali
- Saper gestire i rapporti con i fornitori
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura, marcatura e confezionamento dei prodotti
- Saper gestire la preparazione, il confezionamento e l'imballaggio della merce
- Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme HACCP
- Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di controllo e autocontrollo in materia di igiene alimentare
- Saper definire il piano di assortimento e fare gli ordini
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Conoscere i principali prodotti locali tipici e tradizionali
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio delle principali bevande
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio di piatti semplici
- Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali
- Saper utilizzare i principali software applicativi
- Conoscere e saper gestire le operazioni, gli strumenti di pagamento e di incasso e la relativa documentazione
- Saper gestire i servizi al cliente dopo la vendita, compreso le operazioni di assistenza e di ripristino conformità del prodotto
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico-sanitaria
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

C.c.n.l. industria turistica: addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, [D.Lgs. n. 231/2001](#)) al fine di operare coerentemente con le medesime
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli utilizzati nella propria area di attività
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro
- Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività
- Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare
- Conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza e dei relativi prodotti e servizi
- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti
- Avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

C.c.n.l. industria turistica: addetto area amministrativa

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Contabile
- Contabile esperto
- Addetto contabilità
- Contabile specialista
- Addetto gestione crediti
- Operatore di contabilità
- Addetto a macchine elettrocontabili
- Economo
- Contabile d'ordine
- Contabile/impiegato amministrativo
- Tecnici ed addetti di amministrazione/finanza/controllo di gestione

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere il concetto di organizzazione e pianificazione del lavoro e degli elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro

- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni
- Conoscere i principi economici, finanziari e contabili
- Conoscere le principali normative fiscali vigenti
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili in partita doppia (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA)
- Conoscere e saper utilizzare i diversi mezzi e sistemi di pagamento ed incasso
- Essere in grado di impostare il primo bilancio di verifica
- Conoscere i criteri generali che guidano l'interpretazione e la lettura del bilancio d'esercizio
- Essere in grado di leggere i dati di bilancio per poter valutare i risultati conseguiti dalla propria azienda
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale per le registrazioni delle operazioni e dei fatti contabili
- Conoscere l'ambiente dell'office automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici per elaborazioni extracontabili
- Essere in grado di individuare e risolvere semplici anomalie e disfunzioni ricorrenti
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni di operazioni complesse
- Conoscere ed applicare i criteri di valutazione per le operazioni di chiusura dei conti e redazione del bilancio
- Possedere padronanza completa delle logiche e dei meccanismi operativi di redazione del bilancio d'esercizio
- Essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo
- Conoscere i principali indici di redditività, finanziari e patrimoniali
- Essere in grado di analizzare il contenuto dei principali documenti allegati al bilancio previsti dalla normativa
- Essere in grado di elaborare dei dati informativi del bilancio per la redazione di report significativi
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper redigere documenti o lettere di natura contabili, moduli e distinte
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Essere in grado di eseguire operazioni fiscali e previdenziali e di gestire attività di acquisto e di fatturazione
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti

C.c.n.l. industria turistica: addetto back office

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Addetto area risorse umane
- Assistente amministrazione personale
- Addetto amministrazione personale

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessari per sviluppare progetti di miglioramento organizzativo della funzione/processo, in coerenza con gli obiettivi aziendali (sviluppo organizzativo) ovvero:
 - realizzare un'analisi organizzativa della struttura e dei processi dell'area di competenza;
 - identificare e sviluppare aree di intervento nuove ed individuare le migliori modalità di gestione dei processi di competenza;
 - pianificare azioni di miglioramento rispetto alle esigenze rilevate;
 - tenere sotto controllo lo stato di avanzamento dei progetti e programmi di sviluppo organizzativo.
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
 - conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi;
 - conoscere le procedure previste dal sistema qualità;
 - conoscere il sistema gestionale aziendale.
- Conoscere le tematiche inerenti alla costituzione, gestione ed estinzione del rapporto di lavoro, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico
- Conoscere gli adempimenti amministrativi previdenziali e fiscali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale
- Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale
- Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Essere in grado di raggiungere gli obiettivi individuali e di contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa (orientamento al risultato)

- Essere in grado di operare scelte e decisioni, valutando attentamente le conseguenze causate dalle scelte, assumendone la responsabilità (decisione)
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)
- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e a promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nel proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "amministrazione del personale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere le tecniche di selezione del personale, di analisi dei bisogni formativi e di gestione dei piani di formazione
- Conoscere le metodologie di pianificazione e controllo delle risorse umane e del costo lavoro
- Conoscere le metodologie e i sistemi di definizione delle politiche retributive e saper elaborare piani retributivi e sistemi incentivanti per il personale
- Acquisire tecniche di negoziazione nell'ambito delle relazioni industriali
- Conoscere la normativa del lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva

C.c.n.l. industria turistica

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Tecnico commerciale
- Tecnico organizzazione vendite
- Capo ufficio commerciale/customer service
- Capo area/ispettore vendite

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessari per sviluppare progetti di miglioramento organizzativo della funzione/processo, in coerenza con gli obiettivi aziendali (sviluppo organizzativo) ovvero:

- realizzare un'analisi organizzativa della struttura e dei processi dell'area di competenza;
- identificare e sviluppare aree di intervento nuove ed individuare le migliori modalità di gestione dei processi di competenza;
- pianificare azioni di miglioramento rispetto alle esigenze rilevate;
- tenere sotto controllo lo stato di avanzamento dei progetti e programmi di sviluppo organizzativo.
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
 - conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi;
 - conoscere le procedure previste dal sistema qualità;
 - conoscere il sistema gestionale aziendale.
- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro
- Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico
- Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche
- Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla prospezione al post-vendita)
- Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività
- Conoscere i principi dell'orientamento al cliente
- Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)
- Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo
- Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni
- Conoscere i principi della comunicazione telefonica
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività
- Essere in grado di raggiungere gli obiettivi, individuali e di contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa (orientamento al risultato)
- Essere in grado di operare scelte e decisioni, valutando attentamente le conseguenze causate dalle scelte, assumendosene rischi e responsabilità (decisione)
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)

- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto (elaborazione sistemica/problem setting/solving))
- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e a promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nel proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Essere in grado di programmare le azioni di vendita
- Conoscere le tecniche di vendita e le strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un'ottica di customer
- Saper definire strategie tese ad aumentare la penetrazione nel mercato di riferimento o di nuovi mercati di sbocco
- Essere in grado di effettuare l'esame delle caratteristiche del prodotto in termini di qualità, prezzo, distribuzione, garanzie, assistenza post-vendita
- Essere in grado di predisporre il budget aziendale delle vendite
- Essere in grado di predisporre i servizi post-vendita tesi alla fidelizzazione del cliente
- Acquisire le tecniche di pricing, contrattualistica e costruzione dell'offerta
- Conoscere i mercati di riferimento ed acquisire le tecniche per l'analisi di mercato
- Conoscere gli standard contrattuali (joint ventures, accordi con Stati stranieri, ecc.)
- Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato

C.c.n.l. industria turistica

Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo

- Addetto marketing e/o trade marketing
- Tecnici ed operatori di comunicazione e immagine
- Tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite
- Visual merchandiser
- Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti
- Specialista promozione e vendita
- Assistente marketing

- Operatore marketing e pubblicità

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche

- Conoscere gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessari per sviluppare progetti di miglioramento organizzativo della funzione/processo, in coerenza con gli obiettivi aziendali (sviluppo organizzativo) ovvero:

- realizzare un'analisi organizzativa della struttura e dei processi dell'area di competenza;

- identificare e sviluppare aree di intervento nuove ed individuare le migliori modalità di gestione dei processi di competenza;

- pianificare azioni di miglioramento rispetto alle esigenze rilevate;

- tenere sotto controllo lo stato di avanzamento dei progetti e programmi di sviluppo organizzativo.

- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:

- conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi;

- conoscere le procedure previste dal sistema qualità;

- conoscere il sistema gestionale aziendale.

- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "marketing e vendite"

- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale

- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "marketing e vendite" e le interazioni con le altre funzioni aziendali

- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza

- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l'individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate

- Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione

- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee-guida per il futuro

- Essere in grado di utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite

- Essere in grado di raggiungere gli obiettivi individuali e di contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa (orientamento al risultato)

- Essere in grado di operare scelte e decisioni, valutando attentamente le conseguenze causate dalle scelte, assumendone la responsabilità (decisione)

- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)

- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)

- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)
- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e a promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nel proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro di esposizione dei prodotti, di marketing strategico e merchandising
- Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato
- Conoscere e saper utilizzare le strategie tese ad aumentare la penetrazione nel mercato di riferimento o di nuovi mercati di sbocco a partire dallo studio del mercato di riferimento o dei potenziali di zona
- Essere in grado di eseguire il trattamento e l'elaborazione dei dati grezzi per la definizione di una strategia di vendita
- Saper elaborare documentazione di sintesi, anche sotto forma di grafici e tabelle
- Conoscere e saper utilizzare i metodi di valutazione e controllo dei ritorni commerciali delle iniziative definite ed implementate
- Conoscere le tecniche e i metodi di comunicazione efficace sui prodotti
- Acquisire le tecniche di preparazione ed elaborazione di comunicati stampa e note informative
- Saper definire il piano di marketing per un prodotto o una linea di prodotti
- Saper definire una campagna pubblicitaria e predisporre un budget pubblicitario
- Saper controllare l'efficacia della campagna pubblicitaria e i risultati in termini di analisi costi/benefici
- Conoscere la struttura della rete di vendita o di distribuzione
- Predisporre servizi post-vendita tesi alla fidelizzazione del cliente
- Saper effettuare la conversione operativa di una strategia commerciale
- Conoscere le tematiche inerenti allo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale d'impresa

Allegato 4 bis Attestazione dell'attività formativa

Dati apprendista

Nome e cognome

Codice fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in

Via

.....

Dati impresa

Ragione sociale

Indirizzo

Città

Telefono fax

E-Mail

Nominativo del tutor referente aziendale

Informazione sul contratto di apprendistatoQualifica e diploma professionale ([art. 1](#), comma 2 lett. a), [D.Lgs. n. 167/2011](#))Professionalizzante o di mestiere ([art. 1](#), comma 2 lett. b), [D.Lgs. n. 167/2011](#))Alta formazione e ricerca ([art. 1](#), comma 2 lett. c), [D.Lgs. n. 167/2011](#))

Profilo professionale

Durata del rapporto (mesi)

Inquadramento (specificare il livello finale di destinazione)

Ore medie annue di formazione

Data inizio rapporto Data fine rapporto

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

<i>Competenze generali/specifiche riferimento al Piano Formativo Individuale)</i>	<i>Durata ore periodo</i>	<i>Modalità adottata</i>	<i>Firma tutor Referente e apprendista</i>
 Ore Periodo	() On the job () Affiancamento () E-learning () altro	Firma tutor/Referente Firma apprendista
 Ore Periodo	() On the job () Affiancamento () E-learning () altro	Firma tutor/Referente Firma apprendista
 Ore Periodo	() On the job () Affiancamento () E-learning () altro	Firma tutor/Referente Firma apprendista

 Ore Periodo	() On the job () Affiancamento () E-learning () altro	Firma tutor/Referente Firma apprendista
	Totale ore		

Si attesta che la formazione prevista dal presente Accordo si è svolta in sede aziendale, in conformità con quanto previsto dal c.c.n.l. stesso e in conformità con quanto previsto dal c.c.n.l. stesso e dalle vigenti disposizioni di legge.

Firma datore di lavoro
.....

Timbro e firma
.....

Data
.....

Allegato 4 ter Elenco qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli delle figure artigiane

B2 Durata massima 48 mesi

- Capo cuoco
- Capo barman / Primo barman

C1 Durata massima 48 mesi

- Cuoco unico
- Coordinatore housekeeping villaggi turistici
- Primo barman / barman unico
- Governante unica
- Addetto alle prenotazioni (imprese di viaggi e turismo)

C2 Durata massima 42 mesi

- Gastronomo
- Gelatiere
- Pizzaiolo
- Cuoco capo partita, Cuoco di cucina non organizzata in partita

Allegato 5 Accordo sulla disciplina dell'apprendistato professionalizzante in cicli stagionali

Premesso che:

- l'art. 41 del c.c.n.l. dell'industria turistica prevede l'impegno delle parti ad individuare modalità di svolgimento dell'apprendistato professionalizzante in cicli stagionali, in attesa della definizione a livello normativo di tale istituto, al fine di renderlo immediatamente fruibile ed operativo all'atto dell'approvazione delle modifiche legislative;
- per quanto riguarda l'ammissibilità del contratto di apprendistato professionalizzante nelle attività a carattere stagionale, il Ministero del lavoro, con nota del 2 maggio 2006 ha chiarito che: "posto che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a due anni e

superiore a sei, si ritiene impossibile utilizzare il contratto di apprendistato professionalizzante per le assunzioni nell'ambito delle attività a carattere stagionale che, per definizione, si esauriscono nel corso di una stagione";

- la [legge 6 agosto 2008, n. 133](#), modificando il comma 3 dell'[art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003](#), ha abrogato la durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, rendendo possibile l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante per le assunzioni di apprendisti in cicli stagionali, come espressamente confermato dalla [circolare del Ministero del lavoro n. 27 del 10 novembre 2008](#);

Si conviene che:

- le aziende turistiche a carattere stagionale - intendendosi per tali quelle individuate dal [D.P.R. 11 luglio 1995, n. 378](#) che ha così modificato il n. 48 dell'elenco approvato con [D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525](#) in materia di attività lavorativa a carattere stagionale: "48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi" - potranno assumere con contratto di apprendistato professionalizzante stagionale i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#).

Il contratto di apprendistato stagionale si articolerà su almeno quattro cicli stagionali annui e per un impegno minimo di quattro mesi per ciclo stagionale annuo, per una durata complessiva del rapporto che non potrà superare 54 mesi.

I contenuti formativi saranno riproporzionati nel rispetto del limite legale di 120 ore per ciascun anno lavorato.

Il riproporzionamento dovrà essere effettuato sulla base dell'effettiva durata dei cicli stagionali e dovrà tenere conto anche dell'eventuale proroga o prolungamento del contratto stagionale, anche ai sensi di quanto previsto dall'Allegato 6.

Gli apprendisti potranno partecipare ad iniziative formative organizzate anche fuori stagione; in tale ipotesi, le ore di formazione saranno retribuite.

Nelle aziende a carattere stagionale l'apprendista resta in forza per l'intero periodo di apertura dell'azienda, eccetto i casi di dimissioni e licenziamento per giusta causa o giustificato motivo oggettivo.

L'apprendista consegnerà i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti in cicli stagionali secondo il seguente schema:

- 1° livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per il primo e il secondo ciclo di apprendistato;
- il raggiungimento del livello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per i successivi cicli di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova azienda, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché il nuovo rapporto si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

I periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi previsti dal c.c.n.l. dell'industria turistica.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo si applicano le vigenti disposizioni di

legge e del c.c.n.l. dell'industria turistica relative all'apprendistato professionalizzante in quanto compatibili.

Gli apprendisti - al termine del periodo di apprendistato, ovvero all'atto del conseguimento della qualificazione cui è finalizzato il rapporto - potranno esercitare, in caso di riassunzioni da parte della medesima azienda nella quale hanno svolto il contratto di apprendistato, il diritto di cui all'art. 53 del c.c.n.l. dell'industria turistica, secondo le procedure dallo stesso stabilite.

Allegato 6 Accordo per l'indennità di contingenza a valere per le aziende dei settori degli alberghi, dei campeggi, dei pubblici esercizi, degli stabilimenti balneari e degli alberghi diurni

Visto l'accordo interconfederale 14 febbraio 1975 sulla contingenza, nonché l'accordo nazionale di rinnovo del 10 agosto 1975 dei contratti collettivi nazionali di lavoro 21 ottobre 1973 pubblici esercizi e 16 marzo 1972 alberghi col quale, fra l'altro, è stato convenuto il conglobamento dei punti della contingenza maturati sino al 31 gennaio 1975;

Preso atto delle disposizioni contenute in materia nel c.c.n.l. 14 luglio 1976 e dai precedenti accordi nazionali e contratti nazionali di lavoro;

Si è convenuto quanto segue:

Art. 1

I punti di contingenza che scatteranno dal 1° febbraio 1977 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:

a) Personale qualificato:

- + 18 anni: 2.243;

- - 18 anni: 2.019.

b) Apprendisti:

- + 18 anni: 2.019;

- - 18 anni: 1.817.

I punti di contingenza che scatteranno dal 1° agosto 1977 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:

a) Personale qualificato:

- + 18 anni: 2.316;

- - 18 anni: 2.085.

b) Apprendisti:

- + 18 anni: 2.085;

- - 18 anni: 1.876.

I punti di contingenza che scatteranno dal 1° febbraio 1978 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:

a) Personale qualificato:

- + 18 anni: 2.389;

- - 18 anni: 2.150.

b) Apprendisti:

- + 18 anni: 2.150;

-- 18 anni: 1.935.

Art. 2

Gli importi di contingenza maturati dal 1° febbraio 1975 al 31 gennaio 1977 verranno allineati all'importo di contingenza più alto esistente nell'ambito di ciascun raggruppamento della classificazione del personale del c.c.n.l. 14 luglio 1976.

Gli importi derivanti dalle suddette operazioni di allineamento verranno corrisposti ad iniziare dalla retribuzione del mese di novembre 1977. (La corresponsione di tali importi ai dipendenti dagli stabilimenti balneari e dagli alberghi diurni decorre dal 1° luglio 1978).

Art. 3

Restano confermate tutte le disposizioni dei precedenti accordi e contratti nazionali in materia di contingenza non espressamente modificate dal presente accordo.

Accordo 22 gennaio 1983 tra il Governo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro sul costo del lavoro

(Omissis)

Il Governo, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro si impegnano a mantenere l'incremento medio annuo del costo del lavoro, nei settori pubblico e privato, entro i limiti indicati in premessa.

Per il perseguimento degli obiettivi e l'osservanza dei vincoli sopraindicati, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori concordano le seguenti modifiche agli accordi che regolano le indennità di contingenza; il Governo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano ad adottare le stesse misure per il pubblico impiego e con riferimento all'istituto della indennità integrativa speciale o indennità similari:

a) riporto a cento, con trimestre novembre 1982 - gennaio 1983 dell'indice del costo della vita, valevole ai fini della determinazione dell'indennità di contingenza, secondo le norme di cui al Protocollo 1 annesso all'accordo interconfederale del 15 gennaio 1957, assumendo come nuova base dell'indice, uguale a cento, le spese della famiglia tipo del trimestre agosto-ottobre 1982. Restano in vigore tutte le altre norme di cui al citato Protocollo, integrato da quanto stabilito con l'accordo di modifica del 25 gennaio 1968 per il calcolo della spesa del capitolo "abitazione";

b) per determinare gli aumenti dell'indennità di contingenza si farà riferimento alle differenze assolute al netto delle frazioni di punto che l'indice medio trimestrale del costo della vita presenta rispetto all'indice medio del trimestre precedente. Le variazioni così calcolate determineranno gli scatti dell'indennità di contingenza o punti attribuendo ad ogni punto di variazione dell'indice l'importo di lire 6.800 mensili. Tale valore è frazionabile ad ora e/o giornata, secondo le norme dei rispettivi contratti di lavoro;

c) nel caso il Governo proceda a variazioni delle imposte indirette, ai fini di un accorpamento delle aliquote e di una loro razionalizzazione, le parti si incontreranno - in via straordinaria - per concordare modalità e limiti di incidenza di tali variazioni sui prezzi dei beni che compongono il bilancio familiare, assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di contingenza;

d) alla fine di ciascun anno, il Governo e le parti si incontreranno per verificare l'andamento dell'inflazione rispetto al tasso di inflazione programmato e per valutare le misure di compensazione nel caso di scostamento. In tale valutazione non si terrà conto di eventuali aumenti dell'inflazione conseguenti alla rivalutazione del dollaro rispetto alla media ponderata delle valute della Comunità europea, ivi inclusa la lira, depurando la dinamica salariale dagli effetti di tale eventuale rivalutazione.

Legge 26 febbraio 1986, n. 38

*Disposizioni in materia di indennità di contingenza***Art. 1**

A partire dal 31 gennaio 1986 e fino alla data del 31 dicembre 1989 i datori di lavoro appartenenti a categorie per le quali sono stati stipulati accordi o contratti collettivi nazionali, che prevedano meccanismi di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita, sono tenuti a corrispondere il predetto adeguamento determinandolo nella misura derivante dall'applicazione dei criteri di calcolo di cui all'[art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13](#), con la decorrenza e con le cadenze ivi previste.

A tal fine si farà riferimento alla somma del minimo tabellare previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria per ciascun livello di inquadramento e dell'indennità di contingenza, spettanti nel mese precedente a quello dell'adeguamento. In sede di prima applicazione del meccanismo di cui sopra, l'entità dell'indennità di contingenza è pari per il settore industriale a 684.189 lire e per gli altri settori contrattuali ai corrispondenti valori in atto.

Sono abrogate le disposizioni in contrasto con la disciplina prevista nel comma 1. Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalla norma di cui al comma 1 le clausole di accordi o contratti collettivi vigenti, in contrasto con la predetta norma.

Le norme della presente legge non si applicano ai prestatori di lavoro con qualifica di dirigente ai sensi dell'[art. 2095](#) del codice civile nonché ai prestatori di lavoro addetti ai servizi domestici.

Art. 2

La presente lettera entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

N.B.: il [D.P.R. n. 13/1986](#) reca: "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'[art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93](#), relativo al triennio 1985/1987". Si trascrive il testo dell'[art. 16](#) di detto decreto:

"Art. 16 - (Modifica del meccanismo della indennità speciale)

L'attuale sistema di adeguamento retributivo al costo della vita è modificato come segue:

- a) cadenza semestrale di rivalutazione retributiva: per tale rivalutazione si fa riferimento al tasso percentuale di incremento risultante dal rapporto fra il valore medio dell'indice sindacale di un semestre rispetto a quello del semestre precedente. Tale tasso percentuale di incremento è arrotondato sulla seconda cifra decimale;
- b) rivalutazione del cento per cento di una somma mensile uguale per tutti di lire 580.000 e di una percentuale pari al venticinque per cento della quota di retribuzione mensile eccedente tale parte. I benefici derivanti dalla rivalutazione semestrale delle 580.000 lire indicizzate al cento per cento costituiscono base per le correlative rivalutazioni dei semestri successivi. La retribuzione eccedente, sulla quale si calcola il venticinque per cento, viene determinata come segue: lo stipendio mensile della qualifica di appartenenza, ottenuto dividendo per dodici quello annuo lordo base in atto il mese precedente a quello dell'adeguamento, più l'indennità integrativa speciale maturata fino a quel momento, meno la quota di retribuzione indicizzata al cento per cento, come sopra rivalutata;
- c) il primo semestre di attuazione decorre dal mese di novembre 1985 e termina il mese di aprile 1986, pertanto il primo adeguamento decorre dal 1° maggio 1986;
- d) per la prima applicazione del nuovo meccanismo il tasso percentuale semestrale medio è determinato prendendo come base di riferimento dell'indice sindacale il valore di 134,00.

Nel caso di variazioni delle imposte indirette, ai fini di un accorpamento delle aliquote di una loro

razionalizzazione, saranno concordate tra le delegazioni di cui all'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, modalità e limiti di incidenza di tali variazioni sui prezzi dei beni che compongono il bilancio familiare, assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di contingenza.

L'efficacia del sistema di adeguamento retributivo al costo della vita di cui al presente articolo sarà assicurata per un periodo non inferiore a quattro anni."

Legge 13 luglio 1990, n. 19

Norme in materia di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita

Art. 1

Le disposizioni in materia di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita contenute nella legge 26 febbraio 1986, n. 38, e nell'art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13, sono prorogate fino alla data del 31 dicembre 1991.

Sono fatte salve le disposizioni derivanti da accordi interconfederali stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge che prevedono modificazioni nella struttura delle retribuzioni riguardanti anche la materia di cui al comma 1.

Allegato 7 Convenzione per la fornitura del vitto e alloggio per la struttura alberghiera e le strutture alberghiere in catena

Le aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto ed alla fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti alle condizioni appresso indicate:

- a) ogni pasto, pranzo, o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta e mezzo litro di acqua minerale;
- b) la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali;
- c) le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;
- d) il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà dal 1° novembre 2016 il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo le seguenti tabelle:
 - un pranzo € 0,90;
 - una prima colazione € 0,16;
 - un pernottamento € 1,00
- e) le parti si danno reciprocamente atto che, avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto e alloggio su scala nazionale ai dipendenti delle aziende alberghiere, tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi;
- f) il dipendente è tenuto ad avvertire all'atto dell'assunzione il datore di lavoro della propria intenzione di usufruire del servizio vitto e alloggio. Di ogni modifica di detta scelta deve darne comunicazione al datore di lavoro con preavviso di almeno trenta giorni;
- g) il datore di lavoro che per accertate oggettive esigenze aziendali non sia in grado di fornire il servizio di vitto e alloggio deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente. Qualora l'impossibilità a prestare il servizio intervenga in un momento successivo il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alle R.S.A. per ricercare le più idonee soluzioni.

Nota a verbale

A decorrere dal 1° novembre 2016, eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui sopra verranno adeguati nella misura massima di euro 0,10 per un pranzo, di euro 0,02 per una prima colazione e di euro 0,15 per un pernottamento.

Le parti richiedono congiuntamente una modifica del [D.Lgs. n. 314/1997](#) al fine di chiarire che la rilevanza ai fini fiscali e contributivi del servizio di alloggio resta commisurata ai valori convenzionali determinati con gli appositi decreti ministeriali.

Allegato 8 Lavoratori stagionali

Lettera INAIL

Istituto nazionale per l'assicurazione

contro gli infortuni sul lavoro

Direzione generale

Roma, 5 ottobre 1988

Alla FAIAT

Alla ASAP

Alla FIPE

Alla FIAVET

Alla FAITA

Alla FILCAMS

Alla FISASCAT-CISL

Alla UILTUCS-UIL

Oggetto: Contratto collettivo nazionale.

Con riferimento alla nota a margine si osserva preliminarmente che esula dalla competenza dello scrivente Istituto esprimere valutazioni in tema di accordi sindacali, la cui piena attuazione, per lo più, è informata a considerazioni di carattere politico-sociale.

Sotto l'aspetto tecnico si rileva, peraltro, che non sembra possano derivare conseguenze negative per i lavoratori dall'adozione del particolare sistema.

Infatti l'importo giornaliero della retribuzione, determinato, a seconda dei casi, sulle retribuzioni effettive o convenzionali o - se superiori - sui minimi di legge, va moltiplicato, ai fini contributivi ed indennitari, per il numero dei giorni di effettiva presenza al lavoro, dovendosi intendere per giorni di effettiva presenza al lavoro non solo quelli nei quali il lavoratore presta effettivamente la sua opera, ma anche quelli che vengono retribuiti in forza di legge o di contratto pur non essendo il lavoratore fisicamente presente; in tale ipotesi possono ben rientrare i riposi compensativi ai sensi dell'art. 119 del contratto nazionale collettivo in oggetto.

Il Direttore generale

.....

Lettera INPS

Istituto nazionale della previdenza sociale

Sede centrale

Servizio riscossioni contributi e vigilanza

Roma, 1° luglio 1988

Alla FILCAMS

Alla FISASCAT

Alla UILTUCS

Alla FIPE

Alla FAIAT

Alla FIAVET

Alla FAITA

Alla ASAP

Oggetto: Accordo 17 giugno 1986 per il rinnovo del c.c.n.l. settore turismo stagionali.

Si fa riferimento alle richieste di codeste Organizzazioni formulate con note del 1° agosto 1986 e 4 settembre 1987, in merito alla legittimità ed ai possibili riflessi in materia contributiva della previsione contrattuale contenuta nel c.c.n.l. delle aziende del turismo, in base alla quale le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi prorogato.

Si comunica che il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, interessato da questo Istituto, con lettera n. 6 PS/40141/C/10 del 9 febbraio 1988, ha espresso l'avviso che l'ipotesi prospettata debba ritenersi legittima, considerato che l'intento chesi realizza con la norma contrattuale di cui trattasi (consentire ai lavoratori di recuperare attraverso riposi compensativi le ore di straordinario effettuate) è un elemento del tutto estraneo alla previsione della [legge n. 230/1962](#).

Una volta affermata tale legittimità, sempre secondo il Ministero, non sorgono problemi per la copertura contributiva del periodo di protrazione del contratto a termine. Tale problema va risolto in base ai principi generali vigenti in materia, secondo i quali, ove sussista retribuzione in dipendenza di un rapporto lavorativo, si rinviene l'obbligo del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali da parte del datore di lavoro.

Conseguentemente, nel caso specifico, prosegue la nota ministeriale, se effettivamente la retribuzione base relativa alle ore di lavoro straordinario effettuate viene corrisposta nel periodo di paga, nel corso del quale il lavoratore fruisce dei riposi compensativi (che nella fattispecie coincide con il periodo di protrazione del contratto), è con riferimento a tale periodo che l'obbligo contributivo deve essere assolto.

Si ritiene, pertanto, che le aziende interessate potranno adottare comportamenti conformi alle citate indicazioni ministeriali.

Il Direttore generale

.....

Allegato 9 Premio di anzianità aziende alberghiere

I lavoratori hanno diritto ad un premio di anzianità nelle seguenti misure:

- una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio;
- una mensilità e mezza di retribuzione al compimento del quindicesimo anno;
- due mensilità di retribuzione dopo il secondo decennio;
- tre mensilità di retribuzione dopo il terzo decennio.

L'anzianità utile ai fini della corresponsione del premio decorre per gli impiegati dal 1° gennaio 1950 e per gli intermedi e salariati dal 18 dicembre 1949.

Dopo il decimo anno di anzianità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente avrà diritto ai ratei ulteriori maturati in frazione di anni.

La retribuzione sulla quale si calcola il premio viene determinata con gli stessi criteri di cui all'art. 109 del presente contratto.

Nota a verbale

I premi di anzianità maturati e liquidati agli intermedi e salariati fino al 30 settembre 1971 non sono soggetti a rivalutazione secondo le misure previste dal presente allegato.

Allegato 10 Statuto Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica

Art. 1

(Costituzione)

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6 del c.c.n.l. per i dipendenti da aziende dell'industria turistica 7 febbraio 1996 e successive modifiche ed integrazioni, è costituito da Federturismo e dalle Associazioni ad essa aderenti e da FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, l'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica, di seguito denominato EBIT.

Art. 2

(Natura)

L'EBIT ha natura giuridica di Associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Art. 3

(Durata)

La durata dell'EBIT è a tempo indeterminato.

Art. 4

(Sede)

L'EBIT ha sede in Roma.

Art. 5

(Soci)

Sono soci dell'EBIT le Organizzazioni sindacali nazionali di cui all'art. 1 del presente Statuto.

In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo. La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'Associazione, né durante la vita dell'Associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

Art. 6

(Scopi)

L'EBIT costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il c.c.n.l. per i dipendenti da aziende dell'industria turistica in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine, l'EBIT attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

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

b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del

settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

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

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

e) istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in attuazione di quanto previsto dal c.c.n.l. per i dipendenti da aziende dell'industria turistica del 7 febbraio 1996 e successive modifiche ed integrazioni;

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

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

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

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

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

m) istituisce il Comitato di vigilanza nazionale per l'assolvimento dei compiti di cui all'art. 19 del presente Statuto;

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

Art. 7

(Strumenti)

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'EBIT potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, Associazioni od enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

L'istituzione di Organismi interni e/o funzioni stabili preposti al perseguimento degli scopi sociali è deliberata dall'Assemblea, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art. 8

(Finanziamento)

L'EBIT è finanziato con le modalità stabilite dall'art 7 del vigente c.c.n.l. Industria turistica.

Art. 9

(Organi dell'EBIT)

Sono Organi dell'EBIT:

- l'Assemblea;
- il Presidente;
- il Vicepresidente;

- il Comitato direttivo;
- il Collegio dei sindaci.

Art. 10*(Assemblea)*

L'Assemblea è composta da un rappresentante per ciascuno dei soci di cui all'art. 5.

Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità:

- 12 voti spettano alle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro;
- 12 voti spettano alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui 4 alla FILCAMS-CGIL, 4 alla FISASCAT-CISL e 4 alla UILTUCS-UIL.

Art. 11*(Poteri dell'Assemblea)*

L'assemblea è ordinaria e straordinaria.

Spetta all'assemblea ordinaria di:

- eleggere il Presidente ed il Vicepresidente;
- eleggere gli ulteriori dieci consiglieri del Comitato direttivo;
- provvedere all'approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBIT;
- approvare i regolamenti interni dell'EBIT;
- deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 6 del presente Statuto;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per amministratori e sindaci;
- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Art. 12*(Riunione dell'assemblea)*

L'assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno entro cinque mesi dalla chiusura dell'esercizio per l'approvazione del bilancio consuntivo e preventivo.

L'assemblea si riunisce, altresì, ogni qualvolta sia richiesto da almeno otto componenti effettivi dell'Assemblea o dal Presidente o dal Collegio dei sindaci.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBIT.

L'Assemblea ordinaria delibera a maggioranza dei voti e con la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Ciascun componente ha un voto.

Art. 13*(Il Presidente)*

Il Presidente dell'EBIT viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta fra i consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e la volta successiva tra i consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.

Spetta al Presidente dell'EBIT di:

- rappresentare l'EBIT di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e presiedere le adunanze;
- presiedere le riunioni del Comitato direttivo;
- sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato direttivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea.

Art. 14

(Il Vicepresidente)

Il Vicepresidente dell'EBIT viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e la volta successiva fra i consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, il Vicepresidente sia scelto fra i rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e viceversa.

Il Vicepresidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Art. 15

(Il Comitato direttivo)

Il Comitato direttivo si compone di dodici membri, scelti tra i componenti l'Assemblea e così ripartiti:

- a) il Presidente dell'Assemblea;
- b) il Vicepresidente dell'Assemblea;
- c) cinque consiglieri eletti, con metodo proporzionale, dal Collegio dell'assemblea composto dai componenti nominati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro;
- d) cinque consiglieri eletti dal Collegio dell'assemblea composto dai componenti nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Art. 16

(Poteri del Comitato direttivo)

Spetta al Comitato direttivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse dall'EBIT e riferirne all'Assemblea;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBIT;
- assumere e licenziare il personale dell'EBIT e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti interni dell'EBIT e il regolamento del Comitato di vigilanza nazionale e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;

- proporre all'Assemblea le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 6 del presente Statuto;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'EBIT;
- stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi da parte degli Enti bilaterali territoriali in caso di ritardato pagamento;
- riferire all'assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Art. 17

(Riunioni del Comitato direttivo)

Il Comitato direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno tre membri effettivi del Comitato o dal Presidente.

La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBIT.

Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno sette membri.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno sette membri.

Ciascun componente ha un voto.

Alle riunioni del Comitato direttivo partecipa, senza diritto di voto, un componente per ciascuna delle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 1 che non sia direttamente rappresentata in seno al Comitato medesimo.

Ogni componente il Comitato direttivo, ad eccezione del Presidente e del Vicepresidente, può delegare altro componente dell'Assemblea, secondo i criteri di cui all'art. 15, lett. c) e d), a sostituirlo per una specifica riunione. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Art. 18

(Il Collegio dei sindaci)

Il Collegio dei sindaci è composto di tre componenti effettivi così designati: uno dalle Associazioni dei datori di lavoro, uno dai Sindacati dei lavoratori, il terzo, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo fra gli iscritti al Registro dei revisori contabili.

Le predette Organizzazioni designano inoltre due sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

I sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

I sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli [artt. 2403, 2404, 2407](#) cod. civ. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'EBIT per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture contabili.

Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è fatta senza alcuna formalità procedurale.

I sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Art. 19

(Comitato di vigilanza nazionale)

La composizione ed il funzionamento del Comitato di vigilanza nazionale sono stabiliti da apposito regolamento di cui all'art. 11 del presente Statuto.

Al Comitato di vigilanza nazionale spetta esclusivamente di:

- verificare la conformità degli Statuti degli EBTIT a quello definito in applicazione dell'art. 12 del c.c.n.l. per i dipendenti da aziende dell'industria turistica del 7 febbraio 1996 e successive modifiche ed integrazioni;
- svolgere l'attività di ricognizione degli accordi locali caratterizzati da sperimentazioni volte a favorire una più ampia diffusione del sistema della bilateralità;
- esaminare le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione degli Statuti degli Enti bilaterali territoriali;
- esaminare le proposte di modificazione degli Statuti degli Enti bilaterali territoriali e prestare il proprio parere in merito;
- esaminare i bilanci preventivi e consuntivi trasmessi dagli Enti bilaterali territoriali e riferire in merito al Comitato direttivo.

Sino alla definizione del regolamento di cui al precedente comma 1 le funzioni del Comitato di vigilanza nazionale sono demandate al Comitato direttivo.

Art. 20

(Il patrimonio dell'EBIT)

Le disponibilità dell'EBIT sono costituite dall'ammontare del finanziamento di cui al precedente art. 8, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare del finanziamento stesso e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'EBIT le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'EBIT ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

In adesione allo spirito ed alle finalità del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dell'industria turistica il patrimonio dell'EBIT è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'art. 6 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'EBIT, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I singoli soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'EBIT sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso o di recesso del singolo socio per qualsiasi causa.

E' fatto espresso divieto durante la vita dell'Ente di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

In caso di scioglimento per qualsiasi causa dell'EBIT il patrimonio sarà devoluto ad altra Associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'assemblea o per

fini di pubblica utilità sentito l'Organismo di controllo di cui all'[art. 3](#), comma 190 della [legge 23 dicembre 1996, n. 662](#) e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Art. 21

(Gestione dell'EBIT)

Per le spese di impianto e di gestione, l'EBIT potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'art. 20. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vicepresidente.

Art. 22

(Bilancio dell'EBIT)

Gli esercizi finanziari dell'EBIT hanno inizio il 1° gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'EBIT e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 30 giugno dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato direttivo e dei sindaci, nonché il bilancio preventivo, devono essere trasmessi entro dieci giorni dall'approvazione, alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 1 del presente Statuto.

Art. 23

(Liquidazione dell'EBIT)

La messa in liquidazione dell'EBIT è disposta, su concorde e conforme deliberazione delle Organizzazioni sindacali nazionali di cui agli artt. 1 e 5 del presente Statuto.

Nell'ipotesi di messa in liquidazione, le suddette Organizzazioni sindacali nazionali, provvedono alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori; in difetto di tali nomine, trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, il Presidente del Tribunale provvederà ad istanza della parte diligente.

Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'EBIT i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad altra Associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'Assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'Organismo di controllo di cui all'[art. 3](#), comma 190, della [legge 23 dicembre 1996, n. 662](#) e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Art. 24

(Foro competente)

Ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al presente Statuto sarà di competenza esclusiva del Foro di Roma.

Art. 25

(Modifiche statutarie)

Qualunque modifica al presente Statuto, deve essere preventivamente decisa dalle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 1, e deliberata dall'Assemblea straordinaria dell'EBIT, con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Art. 26

(Disposizioni finali)

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

Bozza

Allegato 11 Regolamento Ente bilaterale nazionale industria turistica

Disciplina del funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori

Finalità del Fondo

In applicazione dell'art. 8, del c.c.n.l. industria turistica il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti.

Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

Alimentazione del Fondo

Il Fondo è alimentato dallo 0,25%, totalmente a carico delle aziende, di paga base e contingenza per quattordici mensilità.

In applicazione dell'art. 8 del c.c.n.l. dell'industria turistica l'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica provvederà ad accantonare su un apposito conto "Fondo sostegno al reddito" il contributo di cui all'articolo precedente ed a rendicontare annualmente la gestione delle risorse del Fondo.

La gestione amministrativa del Fondo viene assegnata all'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica, funzione che l'Ente svolgerà a titolo gratuito.

Destinazione del Fondo

In ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più del 90% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

Accesso al Fondo

Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applicano integralmente il c.c.n.l. dell'Industria Turistica e siano in regola con i versamenti al sistema dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica, articolo 7 c.c.n.l. Industria Turistica 9 luglio 2010, e al Fondo Sostegno al Reddito di cui all'articolo 8 c.c.n.l. Industria Turistica 9 luglio 2010.

Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato le quote da almeno due anni ed in regola con i versamenti dell'anno a cui si riferisce la richiesta ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova. Inoltre, il datore di lavoro è tenuto, pena l'esclusione dal benefico, ad inviare annualmente l'elenco dei lavoratori per unità produttiva in organico.

Sono beneficiari delle prestazioni i lavoratori in forza all'azienda al momento della richiesta. Il trattamento di integrazione non è cumulabile con quello di malattia, infortunio, di maternità e di congedo matrimoniale. Le prestazioni vengono proporzionalmente rapportate all'orario di lavoro svolto.

Possono accedere agli interventi del Fondo Sostegno al Reddito le aziende che regolarizzano la loro posizione contributiva così come previsto alla precedente lettera a).

Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'azienda e le Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. industria turistica.

L'accordo dovrà prevedere che gli interventi del Fondo sostegno al reddito siano successivi all'adozione di tutte le modalità di gestione dell'orario, previste dalla contrattazione collettiva con particolare attenzione alla flessibilità, utilizzo di ferie, festività, permessi, ROL, ecc.

La richiesta d'incontro, avanzata da parte dell'azienda alle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l.

industria turistica, deve essere inoltrata anche all'Ente bilaterale nazionale per conoscenza.

Secondo quanto previsto dal presente regolamento le aziende potranno accedere agli interventi del Fondo sostegno al reddito a partire dal 1° gennaio 2010.

La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti non potrà essere superiore al 60% della retribuzione mensile netta e per un massimo di tre mensilità (il 40% della retribuzione mensile netta, verrà erogato al momento dell'approvazione della domanda e il restante 20% verrà erogato a fine anno o negli esercizi successivi sulla base delle disponibilità finanziarie), salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato direttivo dell'EBIT. Tali importi potranno integrare per periodi scoperti da ammortizzatori sociali, quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente.

Il Fondo per il sostegno al reddito si basa sui principi della solidarietà e mutualità, pertanto gli interventi previsti dal presente regolamento sono garantiti nei limiti del piano finanziario.

Le aziende che hanno beneficiato dell'intervento del Fondo sostegno al reddito non potranno presentare ulteriore richiesta, per la stessa unità produttiva, per i cinque anni successivi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato direttivo dell'EBIT.

La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata A/R dal singolo datore di lavoro, deve essere corredata dall'accordo sindacale, dalla prova dei versamenti di cui al presente regolamento, e contenere:

- l'illustrazione delle cause che motivano la richiesta di intervento e la descrizione dei processi di ristrutturazione/riorganizzazione;
- l'elenco dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;
- l'indicazione della durata dell'intervento richiesto al Fondo;
- l'accordo sindacale in originale firmato da tutte le OO.SS. stipulanti il c.c.n.l.

L'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro 45 giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati nei precedenti articoli.

L'EBIT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti.

A fronte di esito positivo dell'istruttoria, le aziende dovranno provvedere all'erogazione ai dipendenti di una somma pari a quanto fissato dall'EBIT come indennità di sostegno al reddito.

I datori di lavoro richiedenti forniranno all'EBIT evidenza dei versamenti effettuati.

Nell'arco di 5 giorni lavorativi dal ricevimento di tale documentazione l'EBIT rimborserà la somma pattuita.

Non sono a carico dell'EBIT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, ecc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore.

Le somme stanziare e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

Il presente regolamento entrerà in vigore in data 1° aprile 2008, può essere modificato previo accordo tra le parti sociali stipulanti il c.c.n.l. industria turistica.

Allegato 12 Statuto tipo Ente bilaterale territoriale dell'industria turistica

Art. 1

(Costituzione)

Conformemente a quanto previsto dall'art. 16 c.c.n.l. dell'industria turistica del 3 febbraio 2008 e dall'accordo territoriale del, è costituito l'Ente bilaterale territoriale dell'industria turistica di seguito denominato EBTIT.

Art. 2*(Natura)*

L'EBTIT ha natura giuridica di Associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Art. 3*(Durata)*

La durata dell'EBTIT è a tempo indeterminato.

Art. 4*(Sede)*

L'EBTIT ha sede in

Art. 5*(Soci)*

Sono soci dell'E.B.I.T.T.:

- Confindustria - AICA;
- Federturismo-Confindustria;
- FILCAMS-CGIL territoriale;
- FISASCAT-CISL territoriale;
- UILTUCS-UIL territoriale.

Nel caso di mancata presenza a livello territoriale di una o più delle predette Organizzazioni, potrà subentrare - in via transitoria - la competente Organizzazione nazionale.

La decadenza dal rapporto organizzativo con le Organizzazioni nazionali di cui al comma precedente comporta la perdita dello "status" di socio dell'EBTIT e il conseguente trasferimento dei relativi diritti in capo alla competente Organizzazione nazionale.

In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo.

La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'Associazione, né durante la vita dell'Associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

Le iniziative di cui all'art. 6 del presente Statuto integrano i trattamenti minimi contrattuali inderogabili e sono destinate ai dipendenti ed alle aziende che corrispondono le quote di cui al successivo art. 7.

In coerenza con gli obiettivi di cui sopra, le quote di cui al successivo art. 7 sono canalizzate con le modalità definite dall'art. 7 del c.c.n.l. industria turistica del 9 luglio 2010 e sono destinate al finanziamento del livello territoriale (EBT) e nazionale (EBIT).

Art. 6*(Scopi)*

L'EBT costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dai soci in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine, l'EBT promuove e gestisce, a livello locale:

- a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;
- c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di servizio;
- e) funzioni di assistenza volte a favorire l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e di monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica, con la rete degli Enti bilaterali territoriali e con il Sistema informativo lavoro;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di segreteria tecnica degli Organismi paritetici;
- i) funzioni di promozione della conoscenza degli strumenti contrattuali concernenti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, in attuazione di specifiche convenzioni stipulate tra l'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica e i fondi competenti;
- l) l'istituzione dell'Osservatorio del mercato del lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali; a tal fine, l'Osservatorio:
- programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali;
 - ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di inserimento, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica;
 - promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche rispetto ai lavoratori extracomunitari, nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
 - cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica;
 - attività in materia di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione;
 - attività di sostegno dei buoni vacanza;

m) tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'EBTIT potrà avviare, partecipare, o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, consorzi, Associazioni od enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

L'istituzione di Organismi interni e/o funzioni stabili preposti al perseguimento degli scopi sociali è deliberata dall'Assemblea, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art. 7

(Finanziamento)

L'EBTIT è finanziato da quote di assistenza contrattuale versate da tutte le aziende e dai loro dipendenti nella misura e con il sistema di riscossione previsti dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria turistica.

La quota a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata unitamente a quella a proprio carico.

Art. 8

(Organi dell'EBTIT)

Sono Organi dell'EBTIT:

- l'Assemblea;
- il Presidente;
- il Vicepresidente;
- il Comitato direttivo;
- il Collegio dei sindaci.

Art. 9

(Assemblea)

L'Assemblea è composta da un rappresentante per ciascuno dei soci di cui all'art. 5.

Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità:

- ... voti spettano alle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro;
- di cui ... alla Organizzazione aderente AICA Federturismo-Confindustria voti spettano alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- di cui alla FILCAMS-CGIL, alla FISASCAT-CISL, alla UILTUCS-UIL.

Art. 10

(Poteri dell'Assemblea)

Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente ed il Vicepresidente;
- nominare i componenti il Comitato direttivo;
- eleggere il Presidente del Collegio dei sindaci;
- nominare due sindaci effettivi e i relativi supplenti;

- approvare i regolamenti interni dell'EBTIT;
- stabilire le linee-guida per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 6 del presente Statuto;
- approvare i bilanci consuntivi e preventivi dell'EBTIT;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli amministratori ed i sindaci;
- disciplinare con proprio regolamento l'attività dei Centri di servizio;
- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Art. 11

(Riunioni dell'Assemblea)

L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio per l'approvazione del bilancio consuntivo e preventivo.

L'Assemblea si riunisce, altresì, ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei componenti o dal Presidente dell'Ente o dal Presidente del Collegio dei sindaci.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBTIT.

L'assemblea ordinaria delibera a maggioranza di voti e con la presenza dei rappresentanti di almeno la metà più uno dei voti attribuiti ai suoi componenti ai sensi del comma 2 dell'art. 9, e cioè almeno voti.

Ogni rappresentante in Assemblea può delegare altro rappresentante a sostituirlo per una specifica riunione dell'Assemblea. Non è ammessa la delega di un rappresentante di un'Organizzazione sindacale dei lavoratori ad un rappresentante di un'Organizzazione sindacale dei datori di lavoro e viceversa. Nessuno può essere portatore di più di una delega. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Art. 12

(Il Presidente)

Il Presidente dell'EBTIT viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'art. 5 e la volta successiva su proposta delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'art. 5. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.

Spetta al Presidente dell'EBTIT di:

- rappresentare l'EBTIT di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- promuovere le convocazioni ordinarie dell'Assemblea e del Comitato direttivo e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunioni del Comitato direttivo;
- sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato direttivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati

dall'Assemblea o dal Comitato direttivo.

Il Presidente ha la firma sociale.

Art. 13

(Il Vicepresidente)

Il Vicepresidente dell'EBTIT viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'art. 5 e la volta successiva su proposta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'art. 5, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto su proposta delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, il Vicepresidente sia scelto su proposta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e viceversa.

Il Vicepresidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Art. 14

(Il Comitato direttivo)

Il Comitato direttivo si compone di consiglieri, così ripartiti:

- a) il Presidente dell'EBTIT;
- b) il Vicepresidente dell'EBTIT;
- c) consiglieri nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'art. 5;
- d) consiglieri nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'art. 5.

I componenti il Comitato direttivo durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati. E' però consentito all'Assemblea di provvedere alla sostituzione di uno o più consiglieri, in qualunque momento e per qualsiasi causa.

Art. 15

(Poteri del Comitato direttivo)

Spetta al Comitato direttivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- vigilare sull'attuazione delle iniziative promosse dall'EBTIT e riferirne all'Assemblea;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBTIT;
- assumere e licenziare il personale dell'EBTIT e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti interni dell'EBTIT e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
- proporre all'Assemblea le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 6 del presente Statuto;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'EBTIT;
- stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi in caso di ritardato pagamento delle quote di cui all'art. ...;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Art. 16

(Riunioni del Comitato direttivo)

Il Comitato direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri effettivi del Comitato o dal Presidente.

La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBTIT.

Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno componenti.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno componenti.

Ciascun componente ha un voto.

Alle riunioni del Comitato direttivo possono assistere i sindaci e può partecipare, senza diritto di voto, un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni di cui all'art. 5 che non abbia espresso un componente del Comitato medesimo.

Ogni componente il Comitato direttivo, ad eccezione del Presidente e del Vicepresidente, può delegare altro componente a sostituirlo per una specifica riunione. Non è ammessa la delega di un componente eletto in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ad un componente eletto in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e viceversa.

La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Art. 17

(Il Collegio dei sindaci)

Il Collegio dei sindaci è composto dal Presidente, da due sindaci effettivi e da due sindaci supplenti.

I componenti il Collegio dei sindaci devono essere persone estranee all'Assemblea. Il Presidente del Collegio deve essere iscritto all'albo dei revisori dei conti.

Il Presidente del Collegio è nominato dall'Assemblea, su proposta congiunta dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'art. 5. Un sindaco effettivo ed un sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'art. 5.

Un sindaco effettivo ed un sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'art. 5.

I componenti il Collegio dei sindaci durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

I sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli [artt. 2403, 2404 e 2407](#) cod. civ. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'EBTIT per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche via e-mail o fax o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

I sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Art. 18

(Il patrimonio dell'EBTIT)

Le disponibilità dell'EBTIT sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente art. 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'EBTIT le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'EBTIT ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

In adesione allo spirito ed alle finalità del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria turistica il patrimonio dell'EBTIT è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'art. 6 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'EBTIT, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I singoli soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'EBTIT sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

E' fatto espresso divieto durante la vita dell'Ente di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

In caso di scioglimento per qualsiasi causa dell'EBTIT il patrimonio sarà devoluto ad altra Associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'Assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'Organismo di controllo di cui all'[art. 3](#), comma 190 della [legge 23 dicembre 1996, n. 662](#) e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Art. 19

(Gestione dell'EBTIT)

Per le spese di impianto e di gestione, l'EBTIT potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'art. 18.

Le risorse dell'EBTIT sono, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'art. 6, in ragione della provenienza del gettito.

Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vicepresidente.

Art. 20

(Bilancio dell'EBTIT)

Gli esercizi finanziari dell'EBTIT hanno inizio il 1° gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'EBT e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il Presidente del Collegio dei sindaci trasmette bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato direttivo e dei sindaci, nonché il bilancio preventivo, entro dieci giorni dall'approvazione, al Comitato di vigilanza nazionale costituito in seno all'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica ed alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 5 del presente Statuto.

Art. 21*(Liquidazione dell'EBTIT)*

La messa in liquidazione dell'EBTIT è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 5 nei seguenti casi:

- a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizioni di legge;
- b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;
- c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel contratto nazionale di lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.

Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni di cui all'art. 5 provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'EBTIT i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad altra Associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'Assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'Organismo di controllo di cui all'art. 3, comma 190, della [legge 23 dicembre 1996, n. 662](#) e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Art. 22*(Modifiche statutarie)*

Qualunque modifica al presente Statuto, nonché ai regolamenti, deve essere proposta dalle Organizzazioni di cui all'art. 5, sentito il parere vincolante del Comitato di vigilanza nazionale costituito in seno all'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica e deliberata dall'Assemblea dell'EBTIT, con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Art. 23*(Controversie)*

Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente Statuto, nonché del regolamento, è deferita all'esame del Comitato di vigilanza nazionale costituito in seno all'Ente bilaterale nazionale dell'industria turistica.

Art. 24*(Disposizioni finali)*

Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme in cui al regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

Allegato 13 Le attività dell'Ente bilaterale nazionale industria turistica

L'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica è stato costituito il 7 giugno 2000 da Federturismo Confindustria con l'adesione di Confindustria AICA e dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori del settore Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL.

L'E.B.I.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate nel CCNL dell'Industria Turistica in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

Le attività

- Sostenere la formazione dei dipendenti in azienda: con delibera del 23 febbraio 2018, ed in linea con quanto demandato dalle Parti Sociali stipulanti il CCNL industria turistica, l'E.B.I.T. ha avviato un progetto di finanziamento della formazione per le aziende che hanno sede operativa nei territori ove non è ancora costituito l'Ente Territoriale. Le aziende in regola con i versamenti contrattualmente dovuti, previa presentazione di progetti formativi da sottoporre all'approvazione del Comitato Direttivo, possono usufruire dei contributi accantonati individualmente, al netto di quanto viene stornato all'EBIT nazionale, nella misura massima dell'ammontare raggiunto fino all'anno precedente alla presentazione del progetto.

- Programmi di formazione continua: in virtù di quanto affidato dalle Parti sociali in materia di rilevazione e monitoraggio dei fabbisogni formativi del Settore, l'E.B.I.T. svolge attività di assistenza tecnica ai fini della predisposizione di progetti formativi realizzati sulla base delle esigenze manifestate dalle aziende.

- Rilascio del Parere di conformità sui Piani Formativi Individuali degli apprendisti: i datori di lavoro che intendano assumere apprendisti possono presentare domanda corredata di Piano Formativo Individuale alla Commissione Apprendistato istituita presso l'EBIT Nazionale, o presso l'Ente Territoriale laddove costituito.

- Le Pari Opportunità: con il compito di realizzare interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel mondo del lavoro, è istituita in seno all'EBIT la Commissione Permanente per le Pari Opportunità. In attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali sul tema, la Commissione, anche attraverso attività di studio e di ricerca, promuove ed attiva azioni propositive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Gli osservatori:

- Osservatorio sulla Contrattazione Collettiva Nazionale e di secondo livello

- Osservatorio sulla Legislazione turistica

Gli studi e le ricerche di settore:

- "Turismo: Prospettive & Governance – Proposte per uno sviluppo competitivo del Sistema Italia"

- "Le Pari Opportunità nel settore dell'industria turistica"

- "Le attività degli Enti Bilaterali"

- "L'Osservatorio sulla Legislazione turistica"

- "Per un lavoro competente -La formazione professionale come leva di sviluppo del Turismo"

- "Il turismo italiano e le nuove generazioni, un'indagine sul comparto alberghiero"

Indirizzo e recapiti:

Ente Bilaterale Industria Turistica (E.B.I.T.)

Viale Pasteur, 10 – 00144 Roma

Tel. 06/5914341 Fax 06/5910670

Sito internet www.ebitnet.it

e-mail ebit@ebitnet.it

pec postaebit@pec.it

LA RETE TERRITORIALE E.B.I.T.

E.B.I.T. IMPERIA E-mail:

info@ebitimpria.it

E.B.T.L. LAZIO E-mail:

info@ebtl.it

Website: www.ebtl.it

E.B.I.T. MILANO E-mail:

ebit@ebitmilano.it

Website :

www.ebitmilano.it

E.B.I.T. SARDEGNA E-mail:

turismo@ebitsardegna.it

Website :

www.ebitsardegna.it

E.B.I.T. SAVONA E-mail:

info@ebitsv.it

Website :

www.ebitsavona.it

E.B.I.T. TOSCANA E-mail:

info@ebit.toscana.it

Website :

www.ebit.toscana.it

E.B.I.T. VENETO E-mail:

info@ebitveneto.it

Website :

www.ebitveneto.it

Allegato 14 Guida sintetica alle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa FONTUR

(Omissis)

Allegato 15 Accordo 14 maggio 2012 per la disciplina dell'apprendistato ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167

Addì, 14 maggio 2012 in Roma

tra

Federazione nazionale industria dei viaggi e del turismo (FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA)

Associazione italiana compagnie alberghiere (Confindustria AICA)

e

Federazione italiana lavoratori commercio, turismo e servizi (FILCAMS-CGIL)

Federazione italiana Sindacati addetti servizi commerciali affini e del turismo (FISASCAT-CISL)

Unione italiana lavoratori turismo, commercio e servizi (UILTUCS)

Premesso che

- il [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#), a norma dell'[art. 1](#), comma 30, lett. c) della [legge 24 dicembre 2007, n. 247](#), come sostituito dall'[art. 46](#), comma 1, lett. b) della [legge 4 novembre 2010, n. 183](#), ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;
- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro Paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'[art. 7](#), comma 7 del [D.Lgs. n. 167/2011](#);
- l'accordo interconfederale sottoscritto il 18 aprile 2012 tra Confindustria, CGIL, CISL, UIL consente l'immediata operatività del nuovo Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante;

convengono che

- le premesse formano parte integrante della presente intesa;
- l'apprendistato, nelle sue articolazioni, è disciplinato dal [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#) e dalle norme contenute nel presente accordo.

Art. 1

(Disciplina generale)

1. Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, della durata del contratto di apprendistato, anche a tempo parziale purché la peculiare articolazione dell'orario non ostacoli la finalità formativa propria del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento iniziale e finale e della qualifica che potrà essere acquisita sulla base degli esiti della formazione.
2. La durata del periodo di prova non potrà essere superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello dell'apprendista secondo quanto previsto dall'[art. 67 del c.c.n.l. industria turistica 9 luglio 2010](#).
3. Superato il periodo di prova di cui al comma precedente, il rapporto potrà essere risolto per giusta causa o per giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente riferita ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato.
4. Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 2118](#) del codice civile, di 30 giorni decorrenti dal termine del periodo di formazione. Nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato.
5. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.
6. In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, il datore di lavoro prolungherà il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso il datore di lavoro comunicherà all'apprendista lo spostamento del termine finale del contratto di apprendistato.
7. Durante il rapporto, l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due (2) livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattualmente prevista per tale livello di inquadramento.

8. La disciplina di cui al comma precedente continua ad applicarsi anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

9. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere è quello individuato all'[art. 2](#), comma 3, [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#) e successive modifiche ed integrazioni.

A tal proposito, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati e specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

10. Il tutor aziendale, individuato nel piano formativo individuale, per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.

Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale e segnala, ai fini dell'attestazione, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.

Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'azienda o, nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, dal datore di lavoro stesso. Nei confronti del tutor aziendale è prevista una formazione pari a 8 ore.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve possedere una categoria di inquadramento contrattuale pari o superiore a quella che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato e svolgere o aver svolto attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista per un periodo non inferiore a 2 anni.

Ciascun tutor può affiancare non più di cinque (5) apprendisti contemporaneamente.

11. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire le finalità previste dal piano formativo;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
- c) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio, secondo quanto previsto dalla legge;
- d) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del Centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

12. L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) seguire con assiduità e diligenza i percorsi formativi previsti dal piano formativo;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a seguire i percorsi di cui alla lett. c) del precedente comma, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

13. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti

contrattuali e di legge per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Art. 2

(Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere)

1. Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola e il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

In questo quadro, le parti assegnano all'EBIT un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere si fa riferimento alle vigenti norme di legge, salvo quanto previsto dal presente accordo.

2. In attuazione delle disposizioni di cui al [decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#), e successive modifiche e integrazioni, il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere può essere stipulato, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, con i giovani di età da diciotto a ventinove anni, e cioè fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età. Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere potrà altresì essere stipulato con i giovani che abbiano compiuto diciassette anni di età e siano in possesso di una qualifica conseguita ai sensi del [D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226](#).

3. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle figure professionali inquadrare nelle aree B2, C1, C2, C3 e D1 (ex livelli 2°, 3°, 4°, 5°, 6°s) della classificazione professionale definita nella Parte generale del c.c.n.l. industria turistica 9 luglio 2010 e nell'ambito delle discipline dei singoli settori in materia di classificazione professionale prevista dallo stesso c.c.n.l.

4. La durata del contratto di apprendistato è determinata nei seguenti periodi massimi, in relazione alle qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in B2;
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C1;
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C2;
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C3;
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D1.

5. Per le figure professionali di cui all'Allegato 2 del presente accordo, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelle delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 48 mesi.

6. I periodi di servizio, adeguatamente documentati, prestati in qualità di apprendista, anche presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al comma 4, purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse mansioni.

7. Al termine del periodo di apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica conseguita.

8. Ai fini di cui all'art. 1, comma 8, il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno l'80 per cento (80%) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro (24) mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel

corso o nel termine di prova, gli apprendisti stagionali. Resta comunque salva la possibilità di assumere un (1) apprendista.

9. E' ammessa l'attivazione di contratti di apprendistato part-time purché la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non ostacoli il raggiungimento delle finalità formative tipiche del rapporto di apprendistato. Anche in tali ipotesi, si applica quanto previsto in tema di formazione dall'art. 3 del presente accordo. A tal fine si conviene che la durata minima dell'orario di lavoro settimanale dell'apprendistato part-time non potrà essere inferiore a venti (20) ore.

Art. 3

(Formazione)

1. Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità "on the job" e in affiancamento.

2. La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi anche esterni all'azienda. La formazione interna, anche con modalità "e-learning", è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione esterna o interna, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna, come specificato al comma seguente.

3. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:

- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

4. La contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

5. La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 80 ore medie annue che saranno svolte all'interno o all'esterno dell'azienda. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, ai sensi di quanto previsto dall'[art. 4](#), comma 3, [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#). E' facoltà dell'azienda anticipare le ore formative previste per gli anni successivi.

6. Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui al precedente comma si determina riproporzionando il monte ore annuo in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

7. Qualora l'impresa si avvalga dell'Ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui al comma 5 è pari a 60 ore per i livelli B2 e C1 e 50 ore per i livelli C2, C3 e D1.

8. Per le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, di conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro, l'apprendimento sarà collocato all'inizio del rapporto di lavoro.

9. L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite con la retribuzione ordinaria.

10. Di norma, il periodo di formazione formale terminerà almeno 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.

11. I percorsi formativi aziendali degli apprendisti possono essere finanziati anche per il tramite dei Fondi paritetici interprofessionali di cui all'[art. 118](#) della [legge 23 dicembre 2000, n. 388](#) e dell'[art. 12, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) e successive modificazioni anche attraverso accordi con le regioni.

Art. 4

(Piano formativo)

1. Il piano formativo individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute. Tale piano dovrà essere coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale, nonché contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste. Il piano formativo individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro. Il piano formativo individuale allegato al contratto di apprendistato forma parte integrante e sostanziale del contratto stesso.

2. I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti possono presentare domanda corredata del piano formativo individuale - definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti bilaterali e avvalendosi dell'assistenza degli stessi Enti - alla specifica Commissione per l'apprendistato istituita nell'ambito dell'EBIT nazionale ovvero dell'EBIT territoriale laddove costituito, che esprimerà il proprio parere di conformità entro 15 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

3. Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma precedente può essere effettuata dall'EBIT nazionale. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'EBIT i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere in apprendistato, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo stabilito dal presente accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro 15 giorni dalla data di ricevimento dei piani. Decorso detto termine, in assenza di tale parere le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti, inviando all'EBIT copia dell'attestazione dell'attività formativa allegata al presente accordo.

4. La formazione effettuata e le competenze acquisite nel corso del periodo di apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia. In assenza del libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione effettuata potrà avvenire a cura del datore di lavoro tramite apposita attestazione dell'attività formativa allegata al presente accordo.

5. I profili formativi, allegati al presente accordo, individuati nell'ambito di ciascun settore di applicazione del presente c.c.n.l., definiscono le competenze necessarie alla qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Tali competenze devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività di formazione formale articolata nel piano formativo individuale. A tal proposito, la Commissione paritetica per l'apprendistato, istituita in seno all'EBIT nazionale, ha il compito di monitorare le attività formative anche al fine di individuare le modalità di svolgimento dei percorsi formativi più idonee alle caratteristiche del settore.

Art. 5

(Assistenza sanitaria)

1. Tutti gli apprendisti saranno iscritti, dalla data di assunzione, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa FONTUR.

Art. 6

(Previdenza complementare)

1. Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria secondo quanto previsto dal c.c.n.l. industria turistica 9 luglio 2010.

Art. 7*(Apprendistato in cicli stagionali)*

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4, comma 5 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e fermo rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'art. 2, comma 4 del presente accordo, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi di calendario dalla data di prima assunzione.

2. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

3. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 8*(Trattamenti normativi)*

Per quanto non disciplinato dal presente accordo valgono per gli apprendisti i medesimi trattamenti normativi previsti dal c.c.n.l. industria turistica 9 luglio 2010 per i lavoratori a tempo indeterminato già qualificati, nonché da ciascun settore di applicazione dello stesso c.c.n.l.

Art. 9*(Clausola di salvaguardia)*

1. Ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della disciplina vigente anteriormente e al 26 aprile 2012 - data di scadenza del periodo transitorio di cui all'art. 7, comma 7, del D.Lgs. 14 settembre 2012, n. 167 - continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

2. In caso di variazioni della disciplina legale dell'apprendistato, le parti si incontreranno per valutare la necessità di modificare conseguentemente la disciplina del presente accordo.

Allegato 1**Attestazione dell'attività formativa***Dati apprendista*

Nome e cognome

Codice fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in

Via

Dati impresa

Ragione sociale

Indirizzo

Città

Tel. fax

E-mail

Nominativo del tutor/referente aziendale

Informazione sul contratto di apprendistato

() Qualifica e diploma professionale (art. 1, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 167/2011)

() Professionalizzante o di mestiere (art. 1, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 167/2011)

() Alta formazione e ricerca (art. 1, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 167/2011)

Profilo professionale

Durata del rapporto (mesi)

Inquadramento (specificare il livello finale di destinazione)

Ore medie annue di formazione

Data inizio rapporto Data fine rapporto

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/specifiche-insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma tutor/referente e apprendista
	<p>.....</p> <p>Ore</p> <p>Periodo</p> <p>.....</p>	<p>() "On the job"</p> <p>()</p> <p>Affiancamento</p> <p>() "E-learning"</p> <p>() Altro</p>	<p>Firma tutor/referente</p> <p>.....</p> <p>Firma apprendista</p> <p>.....</p>
	<p>.....</p> <p>Ore</p> <p>Periodo</p> <p>.....</p>	<p>() "On the job"</p> <p>()</p> <p>Affiancamento</p> <p>() "E-learning"</p> <p>() Altro</p>	<p>Firma tutor/referente</p> <p>.....</p> <p>Firma apprendista</p> <p>.....</p>
	<p>.....</p> <p>Ore</p> <p>Periodo</p> <p>.....</p>	<p>() "On the job"</p> <p>()</p> <p>Affiancamento</p> <p>() "E-learning"</p> <p>() Altro</p>	<p>Firma tutor/referente</p> <p>.....</p> <p>Firma apprendista</p> <p>.....</p>
	<p>Totale ore</p> <p>.....</p>		

Si attesta che la formazione prevista dal presente accordo si è svolta in sede aziendale, in conformità con quanto previsto dal c.c.n.l. stesso e in conformità con quanto previsto dal c.c.n.l. stesso e dalle vigenti disposizioni di legge.

Firma datore di lavoro

.....

Data,

Timbro e firma

..... ..

Allegato 2

Elenco qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli delle figure artigiane

B2 Durata massima 48 mesi

Capo cuoco

Capo barman/Primo barman

C1 Durata massima 48 mesi

Cuoco unico

Coordinatore housekeeping villaggi turistici

Primo barman/barman unico

Governante unica

Addetto alla prenotazioni (imprese di viaggi e turismo)

C2 Durata massima 42 mesi

Gastronomo

Gelatiere

Pizzaiolo

Cuoco capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita

Allegato 16 Accordo sulla riduzione degli intervalli di tempo tra un contratto a termine ed il successivo, intercorrenti tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore

Addì, 22 novembre 2012 in Roma

Tra

Federturismo Confindustria

Associazione italiana Confindustria Alberghi

e

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL

Premesso che:

a) La [legge n. 92/2012](#) ha sensibilmente allungato gli intervalli di tempo tra un contratto a termine ed il successivo, intercorrenti tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore;

b) La [legge n. 134/2012](#), all'art. 46-bis, comma 1, lett. a), ha modificato la [legge 28 giugno 2012, n. 92](#) sul tema degli intervalli tra un contratto a termine ed il successivo, introducendo la possibilità - per le attività stagionali definite dal [D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525](#) e successive modifiche ed integrazioni, nonché di quelle individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative ed in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle Organizzazioni sindacali

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale - di ridurre gli intervalli di tempo tra un contratto a termine e il successivo;

c) Il ricorso al contratto a termine rappresenta per tutto il settore turistico una caratteristica dell'impiego atta a soddisfare le esigenze strutturali di flessibilità;

d) Gli intervalli derivanti dall'applicazione della [L. n. 92/2012](#) comportano la mancata opportunità di occasioni lavorative e di stabilizzazione per i lavoratori stagionali anche nell'ambito dell'esercizio del diritto di precedenza di cui all'art. 56 del c.c.n.l.;

Convengono quanto segue:

1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

2) Nelle aziende di stagione di cui all'art. 51 del c.c.n.l. 9 luglio 2010 e nelle attività stagionali individuate nell'accordo del 24 giugno 2008 e successive modifiche ed integrazioni, gli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro sono fissati in:

- 20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata fino a sei mesi;

- 30 giorni per i contratti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi.

3) I medesimi intervalli di tempo troveranno applicazione anche alle ipotesi di cui alle lett. A), B), C) dell'art. 55 del c.c.n.l. dell'industria turistica 9 luglio 2010 e successive modifiche e integrazioni.

4) Ulteriori ipotesi potranno essere individuate dalla contrattazione di secondo livello.

5) Le parti si incontreranno tempestivamente qualora, dopo la sottoscrizione del presente accordo, intervenissero modifiche legislative agli intervalli convenuti.

6) Il presente accordo si applica ai contratti individuali sottoscritti sino a tutto il 30 giugno 2013.

7) Qualora non si raggiunga l'accordo per il rinnovo del c.c.n.l. entro il 30 aprile 2013, le parti si impegnano a valutare gli effetti del presente accordo, nonché i termini di una possibile proroga.