

¹ C.C.N.L.

per i dipendenti del settore

TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI

Testo Ufficiale

Costituzione delle parti

L'anno 2014 – il giorno 28 maggio 2014 – in Roma,

Tra

- la Confederazione Autonoma Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi, delle Professioni e delle Piccole e Medie Imprese - SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA, rappresentata dal Presidente, Dott. Berlino Tazza, ed alla presenza dell'Avv. Bellino Elio Panza e del Dott. Matteo Pariscenti;

e

- la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale, Sig. Bruno Mariani;

- la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri - CONFISAL FISALS rappresentata dal Segretario Nazionale, Sig. Filippo Palmeri;

- con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi;

si è stipulato il presente C.C.N.L. per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi, composto da 353 (trecentocinquantaquattro)², oltre gli allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale dello stesso C.C.N.L., che sono stati letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le organizzazioni sindacali.

¹ Il presente CCNL è stato integrato dal "Verbale di accordo modificativo ed integrativo" siglato dalla Parti Sociali in data 17 febbraio 2015 cui si fa espresso rinvio. Il testo del presente Contratto Collettivo contiene le modifiche e le integrazioni apportate dal suddetto verbale.

² Con la sottoscrizione del "Verbale di accordo modificativo ed integrativo" siglato dalla Parti Sociali in data 17 febbraio 2015 è stato aggiunto l'articolo 53 bis (Trattamenti normativi) e, pertanto, il C.C.N.L. per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi risulta ora composto da 354 (trecentocinquantaquattro) articoli.

Sommario

Premessa generale	17
PARTE GENERALE.....	21
TITOLO I – VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE.....	21
CAPO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE	21
Assetti contrattuali	21
Articolo 1 - Validità e sfera di applicazione	21
Articolo 2 - Inscindibilità delle norme contrattuali.....	21
Articolo 3 - I servizi organizzati in comune da più unità aziendali.....	22
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	23
CAPO I - DIRITTI DI INFORMAZIONE	23
Articolo 4 - L'attività a livello nazionale.....	23
Articolo 5 - L'attività a livello territoriale.....	23
Articolo 6 - L'attività a livello aziendale.....	23
CAPO II - PARI OPPORTUNITÀ, UTILIZZO DEGLI IMPIANTI, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO.....	24
Articolo 7 - Pari opportunità.....	24
Articolo 8 - Forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di "bassa stagione"	24
Articolo 9 - Misure a sostegno del lavoro a livello regionale e sub regionale.....	25
TITOLO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE	26
CAPO I - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE.....	26
Articolo 10 - Contrattazione integrativa.....	26
Articolo 11 - Premio di risultato	26
Articolo 12 - Indicatori	27
Articolo 13 - Materie della contrattazione	27
Articolo 14 - Clausole di uscita	30
Articolo 15 - Retribuzione onnicomprensiva.....	30
Articolo 16 - Archivio dei contratti	31
CAPO II - ENTI BILATERALI	31

Premessa	31
Articolo 17 - Operatività dell'Ente Bilaterale per il settore del Turismo	31
Articolo 18 - Sostegno al reddito	32
Articolo 19 - Articolazioni territoriali di EBITEN	32
Articolo 20 - Ulteriori attività demandate all'EBITEN.....	33
Articolo 21 - Finanziamento	33
Articolo 22 - Conciliazione delle controversie	34
CAPO III - FORMAZIONE.....	34
Articolo 23 - La formazione professionale e la formazione continua.....	34
Articolo 24 - Il Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori del Settore Turismo ..	35
CAPO IV - MERCATO DEL LAVORO, PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE	35
Premessa	35
Articolo 25 - Evoluzione a livello europeo in materia sociale.....	36
Articolo 26 - Pari opportunità.....	36
Articolo 27 - Occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale	37
Articolo 29 - Procedure per la composizione delle controversie collettive	39
Articolo 30 bis - Clausola compromissoria	42
Articolo 30 ter - Contributi di assistenza contrattuale	43
Articolo 31 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari.....	43
Articolo 32 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali.....	43
Articolo 33 - La procedura di arbitrato relativa al licenziamento individuale	44
Articolo 34 - La decisione del Collegio arbitrale relativa al licenziamento individuale	44
CAPO V - ATTIVITÀ SINDACALE.....	44
Articolo 35 - Delegato aziendale.....	44
Articolo 36 - Dirigenti sindacali.....	44
Articolo 37 - Permessi sindacali.....	45
Articolo 38 bis - Rappresentante Sindacale del Territorio.....	47
Articolo 39 - Diritti sindacali: i permessi non retribuiti dei dirigenti sindacali e l'aspettativa in caso di cariche pubbliche e sindacali.....	47
Articolo 40 - Diritto di affissione.....	47
Articolo 41 - Assemblea	48
Articolo 42 - Referendum	48
Articolo 43 - Norma di rinvio	48
Articolo 44 - Compiti dell'EBITEN in materia di rappresentanza sindacale.....	48
Articolo 45 - Contributi associativi per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.	48

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	49
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	49
Articolo 46 - Classificazione del personale	49
Articolo 47 - Funzioni dell'EBITEN per la classificazione del personale.....	51
Articolo 48 - Classificazione del personale: la regolamentazione dell'inquadramento dei lavoratori.....	51
Articolo 49 - Passaggi di qualifica	51
Articolo 50 - Mansioni promiscue	51
TITOLO V - MERCATO DEL LAVORO	52
Premessa	52
CAPO I - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO	53
Premessa	53
Articolo 51 - Tipologie di apprendistato.....	53
Articolo 52 - Computo del contratto di apprendistato.....	54
Articolo 53 - Durata	54
Articolo 54 - Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato	55
Articolo 55 - Periodo di prova.....	55
Articolo 56 - Numero di apprendisti e proporzione numerica	55
Articolo 57 - Orario di lavoro	56
Articolo 58 - Retribuzione.....	56
Articolo 59 - Obblighi del datore di lavoro	56
Articolo 60 - Obblighi dell'apprendista.....	57
Articolo 61 - Conseguimento della qualifica.....	57
Articolo 62 - Conclusione del rapporto	57
Articolo 63 - Formazione dell'apprendista	58
Articolo 64 - Referente aziendale per l'apprendistato (tutor)	59
Articolo 65 - Competenze dell'Ente bilaterale in materia di apprendistato	59
CAPO II - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE	60
Articolo 66 - Lavoro a tempo parziale	60
Articolo 67 - Contratto a tempo parziale: stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro.....	61
Articolo 68 - Contratto a tempo parziale: principi regolatori e lavoro supplementare	61
Articolo 69 - Contratto a tempo parziale: la verifica della corretta applicazione della relativa disciplina...62	
Articolo 70 - Clausole flessibili e clausole elastiche.....	63
CAPO III - LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED AZIENDE DI STAGIONE.....	64
Articolo 71 - Disciplina del lavoro a tempo determinato	64

Articolo 72 - Limiti quantitativi	65
Articolo 73 - Nuove attività	65
Articolo 74 - Sostituzione e affiancamento	65
Articolo 75 - Stagionalità	66
Articolo 76 - Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.....	66
Articolo 77 - Cause di forza maggiore.....	66
Articolo 78 - Monitoraggio	66
Articolo 79 - Diritto di precedenza	67
Articolo 80 - Informazioni.....	67
Articolo 81 - Formazione	67
CAPO IV - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO	67
Articolo 82 - Somministrazione di lavoro: presupposti oggettivi, soggettivi e percentuale dei lavoratori..	67
Articolo 83 - Somministrazione di lavoro: le comunicazioni del datore di lavoro.....	68
Articolo 84 - Somministrazione di lavoro: la progettazione di iniziative dell' Ente bilaterale per la formazione dei lavoratori temporanei	69
CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA	69
Articolo 85 - Lavoro extra e di surroga	69
CAPO VI - LAVORATORI STUDENTI	69
Articolo 86 - La stipula dei contratti a termine con lavoratori studenti.....	69
CAPO VII - LAVORO RIPARTITO E LAVORO INTERMITTENTE	70
Articolo 87 - Contratto di lavoro ripartito	70
Articolo 88 - Lavoro intermittente o a chiamata.....	70
CAPO VIII - QUOTE DI RISERVA	71
Articolo 89 - Criteri di calcolo della quota di riserva obbligatoria.....	71
TITOLO VI - RAPPORTO DI LAVORO	72
CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO	72
Articolo 90 - Assunzione	72
CAPO II - PERIODO DI PROVA	73
Articolo 91 - Periodo di prova.....	73
Articolo 92 - La durata del periodo di prova.....	73
CAPO III - MINORI	73
Articolo 93 - Tutela	73
Articolo 94 - Lavoro minori: il periodo di riposo settimanale.....	74
CAPO IV - ORARIO DI LAVORO	74
Articolo 95 - Orario normale settimanale.....	74

Articolo 96 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro	75
Articolo 97 - Durata massima dell'orario di lavoro.....	75
Articolo 98 - Riposo giornaliero	75
Articolo 99 - Riduzioni o variazioni dell'orario	76
Articolo 100 - Lavoro straordinario	76
Articolo 101 - Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero.....	77
Articolo 102 - Distribuzione dell'orario settimanale	77
Articolo 103 - L'affissione delle tabelle dei turni dei servizi, e relativi orari, e delle qualifiche del personale	78
Articolo 104 - Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo	78
Articolo 105 - Riposi compensativi e Banca delle ore	78
Articolo 106 - Orario di lavoro dei minori.....	79
Articolo 107 - Riposo dei minori.....	79
Articolo 108 - Recuperi.....	80
Articolo 109 - Intervallo per la consumazione dei pasti.....	80
Articolo 110 - Lavoro notturno.....	80
Articolo 111 - Lavoratori notturni.....	80
CAPO V - RIPOSO SETTIMANALE.....	81
Articolo 112 - Riposo settimanale	81
Articolo 113 - Lavoro domenicale.....	81
CAPO VI - FESTIVITÀ.....	81
Articolo 114 - Festività: trattamento normativo ed economico	81
Articolo 115 - Festività sopresse: trattamento normativo ed economico	83
CAPO VII - FERIE.....	83
Articolo 116 - Computo del periodo di ferie.....	83
Articolo 117 - La determinazione del periodo di ferie.....	83
Articolo 118 - Il trattamento normativo ed economico spettante durante il periodo di ferie	84
Articolo 119 - Il prolungamento del periodo di ferie e la sospensione dell'attività aziendale: disciplina applicabile.....	84
CAPO VIII - PERMESSI E CONGEDI.....	85
Articolo 120 - Congedo per matrimonio.....	85
Articolo 121 - Permessi per decesso e gravi infermità.....	85
Articolo 121 bis - Congedi per gravi motivi familiari	86
Articolo 122 - Permessi per elezioni	86
Articolo 123 - Permessi per lavoratori studenti – (Diritto allo studio)	86

CAPO IX - NORME DI COMPORTAMENTO	88
Articolo 124 - Doveri del lavoratore	88
Articolo 125 - Sanzioni disciplinari.....	88
Articolo 126 - Comportamenti sanzionabili.....	89
Articolo 127 - Assenze non giustificate	92
Articolo 128 - Divieto di accettazione delle mance	93
Articolo 129 - Consegne e rotture	93
Articolo 130 - Utensili di lavoro: obblighi del datore di lavoro	93
Articolo 131 - Utensili di lavoro: il risarcimento danni in caso di furto imputabile al personale.....	93
Articolo 132 - Corredo - Abiti di servizio.....	93
CAPO X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI.....	94
Articolo 133 - Quadri: Disposizioni generali	94
Articolo 134 - Indennità di funzione	94
Articolo 135 - Formazione ed aggiornamento.....	94
Articolo 136 - Responsabilità civile.....	94
TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO	95
CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE.....	95
Articolo 137 - Elementi della retribuzione	95
Articolo 138 - La regolamentazione del trattamento economico	95
Articolo 139 - Determinazione della retribuzione giornaliera.....	95
Articolo 140 - Determinazione della retribuzione oraria	95
CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE	95
Articolo 141 - Paga base nazionale.....	95
Articolo 142 - Indennità di contingenza	97
Articolo 143 - Lavoratori minorenni	98
Articolo 144 - La retribuzione dei lavoratori extra e di surroga	98
CAPO III - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE	99
Articolo 145 - Corresponsione della retribuzione	99
CAPO IV - ASSORBIMENTI	99
Articolo 146 - Assorbimenti	99
CAPO V - SCATTI DI ANZIANITÀ	99
Articolo 147 - Scatti di anzianità ed anzianità di servizio	99
Articolo 148 - La maturazione del primo scatto di anzianità per il personale di età pari, o superiore, a 21 anni	101
CAPO VI - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI.....	101

Articolo 149 - Tredicesima mensilità	101
Articolo 150 - Quattordicesima mensilità.....	102
CAPO VII - PREVIDENZA COMPLEMENTARE	103
Articolo 151 - Previdenza complementare.....	103
CAPO VIII - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA	103
Articolo 152 - Assistenza sanitaria integrativa	103
TITOLO VIII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	103
CAPO I - MALATTIA.....	103
Articolo 153 - Malattia ed infortunio: definizione.....	103
Articolo 154 - Malattia ed infortunio: obblighi delle Parti	103
Articolo 155 - Malattia ed infortunio: le visite mediche di controllo e l'obbligo di reperibilità del lavoratore	104
Articolo 156 - Malattia ed infortunio: il rilascio della dichiarazione di responsabilità.....	105
Articolo 157 - Malattia ed infortunio: trattamento normativo ed economico applicabile all'apprendista	105
CAPO II - INFORTUNIO	105
Articolo 158 - Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: obblighi delle Parti.....	105
Articolo 159 - Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il divieto di cumulo con le indennità corrisposte dall'Inps.....	106
Articolo 160 - Anticipazione indennità Inail	106
CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO	106
Articolo 161 - Malattia ed infortunio: il diritto alla conservazione del posto di lavoro	106
Articolo 162 - Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il diritto alla conservazione del posto di lavoro.....	106
Articolo 163 - Malattia ed infortunio professionale, od extraprofessionale: regolamentazione applicabile (rinvio)	107
Articolo 164 - Lavoratori affetti da tubercolosi	107
CAPO IV - MATERNITÀ E PATERNITÀ	107
Articolo 165 - La conservazione del posto di lavoro ed il trattamento economico applicabile	107
Articolo 166 - Gravidanza e puerperio: l'integrazione dell'indennità a carico dell'Inps.....	109
Articolo 167 - Gravidanza e puerperio: diritti parentali	109
Articolo 168 - Gravidanza e puerperio: periodo di riposo ed assenze	110
CAPO V - SERVIZIO MILITARE DI LEVA E CHIAMATA ALLE ARMI	112
Articolo 170 - Servizio militare di leva	112
Articolo 171 - Richiamo alle armi	112
TITOLO IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	113

CAPO I - RECESSO.....	113
Articolo 172 - Recesso dal rapporto di lavoro	113
CAPO II - PREAVVISO.....	113
Articolo 173 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni	113
Articolo 174 - Indennità sostitutiva del preavviso.....	114
CAPO III - DIMISSIONI	114
Articolo 175 - Dimissioni: la rinuncia al preavviso e la corresponsione della relativa indennità sostitutiva	114
Articolo 176 - Dimissioni: la debenza del trattamento di fine rapporto	115
Articolo 177 - Giusta causa.....	115
Articolo 178 - Matrimonio	115
CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO	115
Articolo 179 - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo	115
Articolo 179 bis - Procedura	116
Articolo 180 - Licenziamento simulato	117
Articolo 181 - Licenziamento discriminatorio	117
Articolo 182 - Matrimonio	117
CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	118
Articolo 183 - Trattamento di fine rapporto ed indennità di anzianità: criteri di calcolo	118
Articolo 184 - Trattamento di fine rapporto: modalità di corresponsione	118
Articolo 185 - Trattamento di fine rapporto e decesso del dipendente: diritti parentali	119
CAPO VI - RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO.....	119
Articolo 186 - La restituzione dei documenti di lavoro in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.....	119
TITOLO X - VIGENZA CONTRATTUALE.....	119
CAPO I - VIGENZA CONTRATTUALE	119
Articolo 187 - Decorrenza e durata	119
Articolo 188 - Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.....	119
Articolo 189 - Disposizioni in caso di prima applicazione del C.C.N.L.	120
Articolo 190 - Disposizioni finali	120
PARTE SPECIALE INTEGRATIVA	120
TITOLO XI - AZIENDE ALBERGHIERE	120
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	120
Articolo 191 - Classificazione del personale	120
CAPO II - CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI.....	129
Articolo 192 - La classifica degli esercizi alberghieri.....	129

CAPO III - STAGIAIRES	129
Articolo 193 - Disciplina applicabile agli stagiaires.....	129
CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	129
Articolo 194 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"	129
Articolo 195 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto.....	129
Articolo 196 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile.....	130
Articolo 197 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il periodo di prova e la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro	130
Articolo 198 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive.....	130
Articolo 199 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il congedo matrimoniale.....	131
Articolo 200 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il congedo per motivi familiari.....	131
Articolo 201 - Contratti a termine ed aziende di stagione: le quote di maggiorazione della retribuzione.....	131
Articolo 202 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione delle percentuali di maggiorazione della retribuzione.....	131
Articolo 203 - Contratti a termine ed aziende di stagione: le quote di maggiorazione della retribuzione per i dipendenti da Aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche, o balneari.....	131
Articolo 204 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il periodo di preavviso di licenziamento, o di dimissioni.....	131
Articolo 205 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il trattamento economico in caso di licenziamento del lavoratore.....	131
Articolo 206 - Contratti a termine ed aziende di stagione: diritto del lavoratore ai biglietti di andata e ritorno.....	132
Articolo 207 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la chiusura dell'esercizio, o la diminuzione del personale, in caso di epidemia, od altre cause di forza maggiore	132
CAPO V - ORARIO DI LAVORO	132
Articolo 208 - Distribuzione orario settimanale	132
Articolo 209 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero.....	132
Articolo 210 - Lavoro notturno	132
Articolo 211 - La distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause di lavoro notturno da parte dei contratti integrativi.....	133
Articolo 212 - Lavoratori notturni.....	133
Articolo 213 - Lavoro straordinario	133
CAPO VI - FESTIVITA'	133
Articolo 214 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività	133
CAPO VII - FERIE.....	133
Articolo 215 - Il prolungamento del periodo di ferie.....	133

CAPO VIII - ELEMENTI ECONOMICI.....	134
Articolo 216 - Paga base aziende alberghiere minori.....	134
Articolo 217 - Trattamenti salariali integrativi	134
Articolo 218 - Le quote aggiuntive provinciali e quote "ad qualificam aziendali"	134
Articolo 219 - Calcolo dei ratei	134
CAPO IX - MALATTIA.....	134
Articolo 220 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio	134
Articolo 221 - Il ricovero del personale infermo nei locali dell'azienda, od in Ospedale.....	135
CAPO X - INFORTUNIO	135
Articolo 222 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro.....	135
CAPO XI - NORME PER GLI OSTELE	136
Articolo 223 - Norme per gli Ostelli.....	136
CAPO XII - NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE.....	136
Articolo 224 - Norme per le residenze turistico alberghiere.....	136
CAPO XIII - NORME PER I CENTRI BENESSERE	136
Articolo 225 - Norme per i centri benessere	136
CAPO XIV - NORME PER GLI APPRODI TURISTICI.....	136
Articolo 226 - Classificazione del personale	136
Articolo 227 - Formazione	138
Articolo 228 - Scatti di anzianità.....	138
Articolo 229 - Disposizioni di raccordo	139
Articolo 230 - Disciplina applicabile e condizioni di miglior favore.....	139
TITOLO XII - COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA	139
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	139
Articolo 231 - Classificazione del personale	139
CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	143
Articolo 232 - Contratti a termine e aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"	143
Articolo 233 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto.....	143
Articolo 234 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile.....	144
Articolo 235 - Contratti a termine: il periodo di prova ed il diritto del lavoratore al rimborso del biglietto di ritorno in caso di licenziamento	144
Articolo 236 - Contratti a termine ed aziende di stagione: le quote di maggiorazione della retribuzione.....	144
Articolo 237 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la chiusura dell'esercizio, o la diminuzione del personale, in caso di epidemia, od altre cause simili.....	145

Articolo 238 - Contratti a termine ed aziende di stagione: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine	145
Articolo 239 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive.....	145
Articolo 240 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la trattenuta sulla retribuzione in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore	145
Articolo 241 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il calcolo degli indennizzi dovuti al lavoratore in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine	145
CAPO III - ORARIO DI LAVORO	145
Articolo 242 - Distribuzione orario settimanale	145
Articolo 243 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero.....	146
Articolo 244 - Lavoro notturno	146
Articolo 245 - Lavoratori notturni.....	146
Articolo 246 - Lavoro straordinario	146
Articolo 247 - Festività.....	146
Articolo 248 - Trattamento economico applicabile in caso di festività soppresse.....	147
Articolo 249 - Il periodo di ferie.....	147
CAPO IV - FESTIVITA'	147
Articolo 250 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività	147
CAPO V - FERIE	147
Articolo 251 - Il periodo di ferie.....	147
Articolo 252 - Paga base aziende minori	147
CAPO VII - MALATTIA.....	148
Articolo 253 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio	148
CAPO VIII - INFORTUNIO.....	148
Articolo 254 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro	148
TITOLO XIII - PUBBLICI ESERCIZI.....	149
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	149
Articolo 255 - Classificazione del personale	149
Articolo 255 bis - Qualificazione del personale: disposizioni speciali	156
CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	156
Articolo 256 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"	156
Articolo 257 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto.....	156
Articolo 258 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile.....	156
Articolo 259 - Distribuzione dell'orario settimanale	157

Articolo 260 - Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero.....	157
CAPO IV - PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI TERZA E QUARTA CATEGORIA	158
Articolo 265 - Paga base dei Pubblici esercizi di terza e quarta categoria: le riduzioni applicabili	158
CAPO V - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI	158
Articolo 267 - Percentuale di servizio	159
Articolo 268 - Trattamento economico dei percentualisti: limiti minimi e massimi della percentuale di servizio applicabili alle aziende bar, caffè e similari.....	159
Articolo 269 - Trattamento economico dei percentualisti: la percentuale di servizio unica per i banchetti	159
Articolo 270 - Trattamento economico dei percentualisti: criteri di applicazione della percentuale di servizio.....	159
Articolo 271 - Trattamento economico dei percentualisti: termini per la corresponsione della percentuale di servizio	160
Articolo 272 - Trattamento economico dei percentualisti: la corresponsione della percentuale di servizio ed il compenso per i servizi a domicilio	160
Articolo 273 - Trattamento economico dei percentualisti: la corresponsione della percentuale di servizio ai Maitres o Capi camerieri.....	160
Articolo 274 - Trattamento economico dei percentualisti: l'opzione per la retribuzione fissa	161
Articolo 276 - Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti	161
Articolo 277 - Trattamento economico dei percentualisti: la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del T.F.R.	161
Articolo 278 - Malattia.....	162
Articolo 279- Infortunio	162
CAPO VII - NORME PER I LOCALI NOTTURNI	162
Articolo 280 - Norme speciali per i Locali notturni. Definizione dei "Locali notturni"	162
Articolo 281 - Norme speciali per i Locali notturni: le percentuali di servizio.....	163
Articolo 282 - Norme speciali per i Locali notturni: disciplina applicabile e condizioni di miglior favore..	163
TITOLO XIV - STABILIMENTI BALNEARI	163
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	163
Articolo 283 - Classificazione del personale	163
CAPO II- CONTRATTI A TERMINE ED AZIENDE DI STAGIONE	166
Articolo 284 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"	166
Articolo 285 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto.....	166
Articolo 286 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile.....	166
Articolo 287 - Contratti a termine: il periodo di prova ed il diritto del lavoratore al rimborso del biglietto di ritorno in caso di licenziamento	167

Articolo 288 - Contratti a termine: la chiusura dell'esercizio, o la diminuzione del personale in caso di giusta causa, epidemia, od altre cause di forza maggiore.....	167
Articolo 289 - Contratti a termine: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto	167
Articolo 291 - Contratti a termine: la trattenuta sulla retribuzione in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto	167
CAPO III - ORARIO DI LAVORO	168
Articolo 292 - Orario di lavoro settimanale e giornaliero.....	168
Articolo 293 - Distribuzione orario settimanale	168
Articolo 295 - Festività.....	168
CAPO IV - PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA: LE RIDUZIONI APPLICABILI.....	168
Articolo 296 - Le riduzioni applicabili	168
CAPO V - MALATTIA ED INFORTUNIO.....	169
Articolo 297 - Malattia.....	169
TITOLO XV - ALBERGHI DIURNI	170
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	170
Articolo 299 - Classificazione del personale	170
CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	172
Articolo 300 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"	172
Articolo 301 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto.....	172
Articolo 302 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile.....	173
Articolo 304 - Contratto a termine: la chiusura dell'esercizio, o la diminuzione de personale, in caso di giusta causa, di epidemia, od altre cause simili	173
Articolo 305 - Contratto a termine: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto	174
Articolo 306 - Contratto a termine: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive.....	174
Articolo 307 - Contratto a termine: la trattenuta sulla retribuzione in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto	174
CAPO III - ORARIO DI LAVORO	174
Articolo 308 - Distribuzione orario settimanale	174
Articolo 309 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero.....	174
Articolo 310 - Lavoro notturno	175
Articolo 311 - Lavoratori notturni.....	175
Articolo 312 - Lavoro straordinario	175
Articolo 313 - Festività.....	175

CAPO IV - MALATTIA ED INFORTUNIO.....	175
Articolo 314 - Malattia.....	175
Articolo 315 - Infortunio	176
TITOLO XVI - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO	176
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	176
Articolo 316 - Classificazione del personale	176
Articolo 316 bis - Qualificazione del personale: disposizioni speciali	179
CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	180
Articolo 317 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"	180
Articolo 318 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto.....	180
CAPO III - ORARIO DI LAVORO	181
Articolo 322 - Lavoro straordinario	181
CAPO IV - FESTIVITÀ.....	182
Articolo 323 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività	182
CAPO V - FERIE.....	182
Articolo 324 - Il periodo di ferie.....	182
CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI.....	182
Articolo 325 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore	182
Articolo 326 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico	183
Articolo 327 - Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non sia capo famiglia, o senza congiunti a carico	183
Articolo 328 - Disposizioni particolari applicabili in caso di trasferimento del lavoratore.....	184
Articolo 329 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di distacco, o comando, del lavoratore	184
CAPO VII - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI.....	184
Articolo 330 - Paga Base Agenzie Minori.....	184
Articolo 331 - Provvigioni	185
Articolo 332 - Indennità di cassa	185
Articolo 333 - Scatti di anzianità.....	185
Articolo 334 - Mensilità supplementari.....	186
CAPO VIII - MALATTIA.....	186
Articolo 336 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio	186
CAPO IX - INFORTUNIO	187

Articolo 337 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro.....	187
Articolo 338 - Sospensione dal lavoro	187
TITOLO XVII - AZIENDE CHE SVOLGONO SERVIZIO DI TRASPORTO, ED ATTIVITÀ CONNESSE, PREVALENTEMENTE IN AMBITO TURISTICO	187
Premessa: ambito di applicazione.....	187
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	187
CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	192
Articolo 340 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"	192
Articolo 342 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile.....	192
CAPO III - ORARIO DI LAVORO	193
Articolo 343 - Orario di lavoro settimanale – Disposizioni generali	193
Articolo 344 - Orario di lavoro settimanale – Disposizioni per i conducenti di autobus ed il personale viaggiante	193
Articolo 346 - Lavoro notturno	195
Articolo 347 - Lavoratori notturni.....	195
Articolo 348 - Lavoro straordinario	195
CAPO IV - FESTIVITÀ.....	195
Articolo 349 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività	195
CAPO V - FERIE.....	195
Articolo 350 - Il periodo di ferie.....	195
CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI.....	195
Articolo 351 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore	195
Articolo 352 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico	196
Articolo 353 - Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non sia capo famiglia, o senza congiunti a carico	197
A. Dati relativi al datore di lavoro	198
Codice fiscale / Partita iva:	198
D. Aspetti normativi.....	199
F. contenuti formativi	199

Premessa generale

Le parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, di seguito anche C.C.N.L., convengono che la valorizzazione della contrattazione collettiva possa ritenersi il principale strumento di governo della società civile e, a carattere generale, la rappresentazione dell'odierna società globalizzata in rapida trasformazione, dove alla crisi della legislazione corrisponde un trionfo del diritto contrattuale, flessibile per eccellenza, capace di adattarsi alle più diverse esigenze e di seguire i nuovi percorsi e bisogni delle società di mercato.

Il presente C.C.N.L. si pone, dunque, come strumento utile al fine di perseguire gli obiettivi definiti dall'Unione Europea, attraverso la "Strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" denominata "Europa 2020", la quale mira a un rilancio dell'economia degli Stati membri nel decennio in corso. In un mondo che cambia, l'UE si propone di realizzare un sistema economico intelligente, sostenibile e solidale. Queste tre priorità, che si rafforzano a vicenda, intendono aiutare l'UE e gli Stati membri a conseguire elevati livelli di occupazione, produttività e coesione sociale. Per misurare i progressi compiuti nel conseguire gli obiettivi della strategia Europa 2020, sono stati convenuti 5 obiettivi quantitativi per l'intera Unione Europea che poi sono tradotti in obiettivi nazionali per riflettere la situazione e le circostanze specifiche di ogni paese. Il primo di questi 5 obiettivi che l'UE è chiamata a raggiungere entro il 2020 è l'occupazione, ossia l'innalzamento al 75% del tasso di occupazione (per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni). Il Piano Nazionale di Riforma (PNR), riconducibile alla strategia Europa 2020, sancisce per l'Italia un obiettivo occupazionale entro il 2020 al 67 – 69% per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni.

Alcuni degli obiettivi che le Parti intendono conseguire, e che si potranno concretizzare in iniziative "faro" per sostenere l'economia, si incardinano sia nel contesto di riferimento degli obiettivi del PNR sia nelle priorità necessarie per la crescita del sistema economico sociale nazionale, e sono:

- contribuire alla ripresa dei consumi, sia attraverso un adeguamento delle retribuzioni, sia attraverso un alleggerimento degli oneri sulla busta paga dei lavoratori, anche con l'utilizzo degli strumenti legislativi di decontribuzione e detassazione che possano favorire l'assunzione di nuova forza-lavoro e la sopportazione di minori oneri in capo alle imprese;
- sostenere lo sviluppo d'impresa, tramite il finanziamento di azioni formative su misura, integrate sia per i destinatari (imprenditori, collaboratori, lavoratori somministrati), sia per le risorse finanziarie;
- sostenere la permanenza ed il miglioramento delle lavoratrici e dei lavoratori minacciati dalle disparità, anche di genere, e a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro (lavoratori anziani, basso livello di scolarità, lavoratori minacciati da processi di ristrutturazione del settore e/o aziendali);
- contribuire allo sviluppo delle risorse umane delle imprese interessate da interventi di innovazione organizzativa, di processo, di prodotto e/o da un processo di internazionalizzazione;
- innovare i sistemi di competenze e le prassi formative a livello settoriale e territoriale anche con attenzione a metodologie didattiche attive, con lo scopo primario di sviluppare le conoscenze e metterle al servizio di un'economia sempre più specializzata;

- favorire l'acquisizione di competenze necessarie all'imprenditorialità;
- valorizzare il sistema della bilateralità ex Legge n. 276/2003 e D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;
- migliorare i livelli di salubrità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo iniziative formative per i lavoratori e le imprese;
- valorizzare le competenze acquisite rispettando il modello di certificazione delle competenze al termine dei percorsi formativi, ai sensi della normativa vigente e del quadro di riferimento europeo.

Il C.C.N.L. per i dipendenti del settore "TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI" deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Pertanto, le Parti assumono il reciproco impegno a sostenerne la corretta applicazione in tutte le sedi istituzionali competenti, anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le stesse si impegnano altresì ad elaborare avvisi comuni finalizzati al rafforzamento delle norme contrattuali e su materie più generali quali ad esempio gli ammortizzatori sociali, sperimentando anche percorsi negoziali.

Le Organizzazioni firmatarie, inoltre, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, sono consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del turismo al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione.

Per tale motivo, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore; un sistema che sia funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

In tale ottica, l'obiettivo principale sarà quello di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello (ivi compreso quello della contrattazione aziendale), rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Le Parti, infine, convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli Organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del turismo ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

In merito a tale quadro economico-istituzionale, le Organizzazioni firmatarie concordano che l'intervento pubblico sul mercato del lavoro non possa limitarsi ad una mera politica di regolamentazione delle modalità di incontro tra domanda e offerta, bensì debba promuovere e sostenere l'occupazione mediante l'interazione tra politiche attive finalizzate a stimolare e incrementare la domanda di lavoro per agevolare le assunzioni e politiche passive mirate ad alleviare la perdita di benessere connessa alla disoccupazione. Il potenziamento delle azioni di politica attiva del lavoro trova nei Fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua ex art. 118 Legge n. 388/2000 e s.m.i., importantissimi alleati al fine di accogliere le indicazioni dell'Unione Europea che individua tra le azioni prioritarie delle politiche dell'occupazione una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, per rendere più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

In particolare, la formazione professionale costituisce, nella logica della qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego, il momento di raccordo tra l'istruzione e il lavoro, tra il diritto allo studio e il diritto al lavoro, tra il significato culturale e l'aspetto produttivistico dell'istruzione. In sintesi, la formazione professionale consente di adeguare la qualità dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda, sopperendo così alle carenze della normale dinamica del mercato. La formazione, intesa come "life long learning", viene pertanto interpretata come pratica sociale da generalizzare e come comportamento individuale da proporre soprattutto in una logica di qualificazione e riqualificazione professionale anche attraverso l'integrazione di risorse pubbliche e private e il raccordo con iniziative formative regionali, in modo da consentire a ciascun lavoratore e agli imprenditori di mettere continuamente al servizio della società il proprio bagaglio di esperienze, mantenendo sempre un ruolo attivo in ambito economico e produttivo.

Come previsto dal Legislatore, le Parti, tra gli strumenti per combattere la disoccupazione e promuovere il lavoro "regolare" individuano incentivi, che potranno essere adottati sotto forma di sostegno diretto al reddito (attraverso finanziamenti, misure creditizie ecc.), anche per il tramite dell'Ente Bilaterale, al fine di promuovere le assunzioni e l'emersione del sommerso e sviluppare l'iniziativa imprenditoriale degli stessi autori in forma autonoma (autoimprenditorialità) e associata.

Il Legislatore e le Parti sociali hanno individuato nella contrattazione collettiva nazionale o aziendale un valido strumento per contribuire alla ripresa del sistema economico, affidando a contraenti particolarmente qualificati, perché rappresentativi degli interessi delle categorie interessate, la facoltà di porre in essere accordi negoziali idonei a regolamentare i rapporti di lavoro in modo più aderente alle esigenze del mercato. Pertanto Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L. sostengono la contrattazione collettiva di prossimità, considerata come un utile strumento di flessibilizzazione del mercato del lavoro che consentirebbe di renderlo più "reattivo" rispetto alle esigenze che la moderna economia globalizzata impone.

Il rapporto tra banche e imprese non finanziarie, l'accesso al credito, la vigilanza sull'attività bancaria sono temi centrali del dibattito attuale, non solo in Italia ma in tutta l'Unione europea, poiché rappresentano uno snodo cruciale per la crescita economica. Pertanto, la volontà comune che emerge dal presente Contratto è quella di proseguire nell'adozione di misure di sostegno all'accesso al credito per i lavoratori del settore turismo e pubblici esercizi.

La *flexicurity* (o flessicurezza) intende assicurare che i cittadini dell'Unione Europea possano beneficiare di un livello elevato di sicurezza occupazionale, vale a dire poter trovare agevolmente un lavoro in ogni fase della loro vita attiva e di avere buone prospettive di sviluppo della carriera in un contesto economico in rapido cambiamento. La *flexicurity* vuole inoltre sostenere sia i lavoratori che i

datori di retribuzione a cogliere appieno le opportunità che la globalizzazione presenta loro. Essa crea quindi una situazione in cui la sicurezza e la flessibilità possono rafforzarsi reciprocamente, grazie a strumenti come l'orientamento, la formazione, la riqualificazione, l'alternanza scuola/lavoro, i tirocini, la creazione diretta di posti di lavoro, gli incentivi per start-up e la ricerca attiva che favorisca l'incontro domanda – offerta. La Commissione e gli Stati membri dell'Europa, in base all'esperienza e ai risultati dell'evidenza empirica, hanno raggiunto un consenso sul fatto che è possibile concepire e attuare politiche di flessicurezza attraverso quattro componenti politiche:

I. Forme contrattuali flessibili e affidabili (nell'ottica del datore di lavoro e del lavoratore, degli insider e degli outsider) mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del lavoro moderne;

II. Strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita per assicurare la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, in particolare di quelli più vulnerabili;

III. Efficaci politiche attive del mercato del lavoro che aiutino le persone a far fronte a cambiamenti rapidi, riducano i periodi di disoccupazione e agevolino la transizione verso nuovi posti di lavoro;

IV. Sistemi moderni di sicurezza sociale che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro. Questo include un'amplia copertura delle prestazioni sociali che aiutino le persone a conciliare il lavoro con le responsabilità private e familiari, come per esempio la cura dei figli.

In tale ottica, le Parti concordano sull'opportunità di proseguire il percorso di incontro fra domanda e offerta di lavoro, fra esigenze delle imprese e aspirazioni dei lavoratori: un percorso che rappresenta il vero punto centrale della "flessibilità buona", intesa come capacità di migliorare la duttilità dei mercati del lavoro, delle organizzazioni lavorative e dei rapporti di lavoro da una parte, e di potenziare la sicurezza sociale e dell'occupazione, in particolare per i gruppi deboli dentro e fuori dal mercato del lavoro dall'altra parte, evitando fenomeni di esclusione sociale grazie ad una continua attività di formazione e di reimpiego del lavoratore.

PARTE GENERALE

TITOLO I – VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

CAPO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Assetti contrattuali

La complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da imprese spesso piccole e piccolissime, necessita di uno strumento come il C.C.N.L. che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività, le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

Articolo 1 - Validità e sfera di applicazione

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente delle aziende sotto elencate:

- Aziende alberghiere, alberghi diurni, ostelli, affittacamere e "bed and breakfast", attività di agriturismo
- Complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, campeggi, parchi divertimenti
- Centri termali, SPA e centri benessere integrati in strutture ricettive
- Musei privati, organizzatori di mostre ed esposizioni
- Pubblici esercizi
- Stabilimenti balneari
- Imprese e agenzie di viaggi e turismo
- Porti ed approdi turistici
- Rifugi alpini
- Aziende che svolgono servizio di trasporto, ed attività connesse, prevalentemente in ambito turistico.

(2) Il presente C.C.N.L. si applica agli addetti alle attività commerciali, artigianali o comunque non turistiche svolte all'interno delle strutture ricettive e para-ricettive, alla condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica. Il contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità straniera.

(3) Il presente C.C.N.L. disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Articolo 2 - Inscindibilità delle norme contrattuali

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le aziende elencate

all'articolo 1, e tutte quelle attività simili che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente.

(2) Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

(3) Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti.

(4) In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni che l'EBITEN garantisce ai lavoratori iscritti.

(5) Le quote ed i contributi versati all'EBITEN sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al lavoratore l'importo equivalente.

(6) Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'adesione al fondo FORMAZIENDA, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente C.C.N.L., nonché i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

(7) Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge applicabili.

Articolo 3 - I servizi organizzati in comune da più unità aziendali

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

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 4 - L'attività a livello nazionale

(1) Le Parti concordano sulla necessità di intensificare il monitoraggio del mercato turistico e del mercato del lavoro turistico e lo scambio di informazioni sull'andamento del settore, per un efficace rilancio dello stesso.

(2) A tal fine stabiliscono che – per tutto il periodo di vigenza del presente contratto – avranno luogo, tra le stesse, incontri con cadenza almeno trimestrale e, comunque, in ogni caso in cui tali incontri vengano richiesti da una delle Parti stipulanti il presente contratto.

(3) Il monitoraggio dell'andamento del mercato sarà svolto anche con l'assistenza tecnica dell'EBITEN e terrà conto dei seguenti indici:

- fatturato dei servizi turistici
- ricavo medio per camera disponibile
- spese dei viaggiatori stranieri in Italia
- spese dei viaggiatori italiani all'estero
- movimento dei clienti delle strutture ricettive
- viaggi per tipologia ed organizzazione del viaggio
- lavoratori occupati presso le aziende turistiche
- nati-mortalità delle imprese turistiche
- capacità delle strutture ricettive
- investimenti delle imprese
- clima di fiducia delle imprese
- clima di fiducia delle imprese di servizi turistici
- clima di fiducia dei consumatori

Articolo 5 - L'attività a livello territoriale

(1) Annualmente, su richiesta delle OO.SS dei lavoratori, in appositi incontri a livello regionale, la Parte datoriale fornirà gli opportuni dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

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

Articolo 6 - L'attività a livello aziendale

(1) Le imprese turistiche di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore turistico in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle Parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle OO.SS competenti, nazionali, regionali o

territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

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

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

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

Articolo 7 - Pari opportunità

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

(2) Con la finalità di rendere possibile l'adozione di ogni misura utile a consentire la parità di trattamento e di opportunità tra i lavoratori, le funzioni relative al monitoraggio del quadro nazionale ed europeo in materia di pari opportunità saranno affidate, ai sensi dell'articolo 26 del presente C.C.N.L., all'EBITEN, che potrà avvalersi anche delle informazioni statistiche acquisite direttamente o disponibili presso gli organismi bilaterali (FORMAZIENDA, Fondo Interform) nonché presso gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.

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

(4) L'EBITEN 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.

Articolo 8 - Forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di "bassa stagione"

(1) La parte datoriale si impegna 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; a livello regionale sarà valutata, in particolare, la possibilità di introdurre un regime di bassi prezzi nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" a favore di:

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

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

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

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

(2) Saranno altresì contrattate tra Associazioni Imprenditoriali, Regioni e Sindacati forme di sostegno anche economico per favorire le attività di formazione professionale nei periodi caratterizzati da minor impegno lavorativo.

Articolo 9 - Misure a sostegno del lavoro a livello regionale e sub regionale

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

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

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

(2) Sempre a livello regionale, anche per aree sub regionali 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;

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

(3) Le Parti, altresì, convengono di incontrarsi anche con le Regioni per valutare l'utilità di ogni possibile misura strumentale allo sviluppo del settore in aderenza con gli obiettivi programmatici regionali con particolare riferimento ai problemi dell'utilizzazione degli impianti, dell'occupazione, del prolungamento della stagione con la previsione dei relativi periodi di occupazione, della formazione e riqualificazione professionale.

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

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

TITOLO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

CAPO I - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Articolo 10 - Contrattazione integrativa

(1) La contrattazione integrativa si svolge a livello territoriale, aziendale o in altro ambito. Di norma, i relativi accordi hanno durata pari a tre anni.

(2) Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia, il negoziato di secondo livello si svolge:

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

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

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

(3) In occasione della contrattazione integrativa saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente.

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

(5) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle Parti stipulanti il presente contratto. Le singole Organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

Articolo 11 - Premio di risultato

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

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

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

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

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

Articolo 12 - Indicatori

(1) Per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, anche al fine della determinazione del premio di risultato da questa prevista, le Parti faranno prioritariamente riferimento alle fonti ufficiali disponibili.

(2) 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.

Articolo 13 - Materie della contrattazione

(1) Fatte salve ulteriori specifiche intese tra le Parti, sono demandate alla contrattazione di secondo livello le seguenti materie:

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

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

c) definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto in materia di contratto a tempo parziale di cui all'articolo 67;

d) stipula di contratti con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1, dell'articolo 23, della Legge 29 febbraio 1987, n. 56, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;

e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione di lavoro;

f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;

g) intervallo per la consumazione dei pasti;

h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

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

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

- k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- l) adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale;
- m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale;
- n) recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;
- o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;
- p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
- q) individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
- r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;
- s) premio di risultato;
- t) regolamentazione nastro orario stagionali;
- u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9, della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

- a) elaborazione e la definizione di schemi di convenzioni di cui all'articolo 17 della Legge n. 56/1987 al fine della sua concreta attuazione;
- b) specifici accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati anche con riferimento a quanto previsto dall'articolo 21, quarto comma, Legge n. 56/1987;
- c) definizione di meccanismi volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
- d) 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 dal C.C.N.L.;
- e) individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
- f) definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti;
- g) determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga;

- h) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni;
- i) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni;
- l) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
- m) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva;
- n) determinazione del compenso fisso ai maîtres o capi camerieri;
- o) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti;
- p) determinazione della misura della trattenuta cautelativa;
- q) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione;
- r) determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari (stabilimenti balneari);
- s) clausole di uscita;
- t) contratti a termine ed aziende di stagione;
- u) disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali.

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

- a) individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
- b) definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente contratto in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato;
- c) superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
- d) individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
- e) premio di risultato;
- f) clausole di uscita.

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

- a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 e successive modificazioni, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

- b) definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L.;
- c) intervallo per la consumazione dei pasti;
- d) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- e) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
- f) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
- g) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- h) adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L.;
- i) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
- j) recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;
- l) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;
- m) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
- n) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;
- o) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9, della Legge n. 300/1970.

Articolo 14 - Clausole di uscita

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

(2) Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a quello di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali stipulanti il C.C.N.L., salva successiva proroga concordata dalle stesse Parti.

Articolo 15 - Retribuzione onnicomprensiva

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

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

Articolo 16 - Archivio dei contratti

(1) I contratti integrativi territoriali sono depositati, entro 15 giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'EBITEN e presso gli Enti/Organismi preposti.

CAPO II - ENTI BILATERALI

Premessa

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L., ribadita la volontà di promuovere lo sviluppo degli enti bilaterali e di regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati che non può essere sostitutiva di quella propria delle Parti sociali, hanno convenuto di individuare in FORMAZIENDA l'ente interprofessionale per la formazione permanente e continua e nell'EBITEN l'ente bilaterale riferito alle attività di sostegno al reddito, welfare integrativo, salute e sicurezza nei luoghi e negli ambienti di lavoro, apprendistato, conciliazione, certificazione dei contratti, osservatorio e assistenza contrattuale.

Articolo 17 - Operatività dell'Ente Bilaterale per il settore del Turismo

(1) Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. convengono di affidare all'Ente Bilaterale Nazionale del Terziario, in sigla EBITEN, le funzioni relative alla materie dell'occupazione, del mercato del lavoro, della formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'EBITEN 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 e/o agli enti e organismi preposti agli effetti di quanto previsto dalla Legge n. 936/1986;

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

f) attiva una specifica funzione dedicata alla progettazione di attività 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 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) promuove ogni utile integrazione e raccordi fra le politiche regionali e territoriali del turismo con le azioni promosse a favore del settore;

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

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

Articolo 18 - Sostegno al reddito

(1) L'attività relativa agli interventi per il sostegno al reddito è affidata all'EBITEN, che avrà il compito di individuare annualmente le azioni oggetto di finanziamento a valere sulle risorse disponibili.

Articolo 19 - Articolazioni territoriali di EBITEN

(1) Nell'ambito delle articolazione regionali dell'EBITEN è prevista la promozione delle seguenti attività:

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

e) 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;

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

(2) All'EBITEN è inoltre affidato 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'EBITEN:

- a) programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi;
- b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di apprendistato nonché di contratti a termine;
- c) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (anche rispetto ai lavoratori extracomunitari) nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
- d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali.

Articolo 20 - Ulteriori attività demandate all'EBITEN

(1) Alle articolazioni regionali dell'EBITEN sono demandate le seguenti ulteriori attività:

- raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende;
- assistenza alle imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato;
- compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente contratto.

Articolo 21 - Finanziamento

(1) L'attività dell'EBITEN, ivi compresa quella avente ad oggetto l'assistenza contrattuale, è finanziata con un contributo stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda ed è così ripartito: 0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile.

(2) Dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., l'E.d.r. di cui al comma precedente sarà di importo pari a 30,00 € per 14 mensilità.

(3) Per aderire all'EBITEN, in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale ENBI nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;
- nel campo "matricola INPS/codice IN PS/filiate azienda", la matricola Inps dell'azienda;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

(4) In alternativa a quanto sopra esposto il versamento può essere effettuato con cadenza mensile entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento attraverso bonifico bancario c/o: Banca Popolare di Crema, via dell'Industria angolo via di Vittorio, 26013 Crema (CR) IBAN: IT94R0503456845000000000189 - Intestatario: ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO in sigla E.BI.TE.N, via Olivetti n. 17, 26013 Crema (CR) - Causale: "Contributo per il finanziamento dell'EBITEN previsto dall'art. 8 dello statuto vigente".

(5) Il versamento del contributo deve essere effettuato con cadenza mensile entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento. Tale misura potrà essere periodicamente revisionata in funzione sia del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni erogate, sia in funzione dei costi di gestione effettivamente sostenuti.

~~(6) Il venti per cento del gettito netto globale su base annuale è destinato direttamente al finanziamento dell'EBITEN. La quota residua verrà ripartita in ragione della provenienza del gettito tra gli EBITEN competenti per territorio.~~

Articolo 22 - Conciliazione delle controversie

(1) Eventuali controversie inerenti l'oggetto del presente capo potranno essere demandate, a richiesta anche di una sola delle Parti contrattuali coinvolte, all'EBITEN.

CAPO III - FORMAZIONE

Articolo 23 - La formazione professionale e la formazione continua

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

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

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

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

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

(6) Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale; individuano gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare l'ingresso e la permanenza nel settore dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o di adeguata esperienza professionale,

individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.

(7) In conseguenza di ciò, le Parti hanno:

- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro ripartito, somministrazione di lavoro e contratti a tempo determinato;
- consolidato la rete degli Enti Bilaterali evidenziandone il ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.

(8) Le Parti, al fine di potenziare le azioni intraprese in materia di formazione professionale, si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.

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

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

Articolo 24 - Il Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori del Settore Turismo

(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 dei settori commercio turismo e servizi FORMAZIENDA.

CAPO IV - MERCATO DEL LAVORO, PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE

Premessa

(1) Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa, concordano sull'opportunità di affidare all'EBITEN:

- a) le attività di studio in ordine all'evoluzione della normativa sociale a livello europeo;
- b) le attività di monitoraggio in merito alle politiche per le pari opportunità;
- c) lo studio e la realizzazione di ogni iniziativa utile in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale;

d) le attività di garanzia e conciliazione per l'applicazione ed il rispetto del presente C.C.N.L..

Articolo 25 - Evoluzione a livello europeo in materia sociale

(1) Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.

(2) In particolare, qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore di cui al presente contratto, le Parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

(3) Le Parti considerano pertanto preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:

- a) dialogo sociale europeo settoriale;
- b) evoluzione dei Comitati aziendali europei;
- c) responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
- d) diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
- e) Società europea;
- f) coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

(4) A tal fine, le Parti concordano di affidare all'EBITEN l'analisi dell'evoluzione a livello europeo in materia sociale, con particolare attenzione per gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore, al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Articolo 26 - Pari opportunità

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

(2) Con riferimento alle tematiche relative alle pari opportunità, all'EBITEN 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;
- 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;
 - 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 8 marzo 2000, n. 53;
 - e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla Legge n. 125/1991 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 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'articolo 9 della Legge n. 53/2000 e diffondendo le buone pratiche;
 - i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale. 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.
- (3) Annualmente l'EBITEN 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 una posizione comune tra le Organizzazioni stesse, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Articolo 27 - Occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale

- (1) Sono affidate all'EBITEN tutte le attività utili per lo studio e la realizzazione delle iniziative in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. A tal fine, l'Ente Bilaterale attua ogni utile iniziativa, e in particolare:
- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri fra le stesse;
 - b) 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 anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - c) raccoglie ed elabora, anche a fini statistici, i dati sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;

d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

e) predispone i progetti formativi per singole figure professionali.

Articolo 28 - Garanzia e conciliazione

(1) Le Parti concordano di avvalersi dell'operato dell'EBITEN per garantire il rispetto delle intese intercorse e proporre l'aggiornamento del contratto, ove necessario. A tal fine l'EBITEN:

a) esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Parte prima del contratto;

b) individua figure professionali, anche su segnalazione delle imprese che applicano il presente C.C.N.L., non previste nell'attuale classificazione o non sufficientemente declinate in competenze, conoscenze e abilità, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza anche ai fini della certificazione e della validazione degli apprendimenti previsti dall'articolo 4, commi 58 e 68, della Legge 28 giugno 2012 n. 92 e meglio delineati nel D.lgs. 16 gennaio 2013 n. 13; a tale scopo, l'EBITEN procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei, con particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi;

c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento;

d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle Parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

(2) In aggiunta a tutto quanto summenzionato le Parti Sociali affidano all'EBITEN i seguenti compiti da definire secondo appositi regolamenti specifici:

- svolgere le attività di conciliazione in materia di diritto del lavoro con le modalità e le procedure di cui al seguente articolo 29 bis;

- svolgere le attività di certificazione dei contratti;

- designare il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale - RLST ex D. lgs. n. 81/08 e ss. mm. ii. che svolgerà le proprie funzioni presso l'azienda/unità produttiva aderente all'EBITEN e richiedente il servizio in base ai criteri previsti dall'"Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex articolo 48 D.lgs. n. 81/08)" siglato il 28 febbraio 2012 e dall'Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale (RLST) per la Salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex articolo 48 D.lgs. n. 81/08) del 28/02/2012" siglato il 3 aprile 2012 allegati al presente C.C.N.L..

Articolo 29 - Procedure per la composizione delle controversie collettive

- (1) Le controversie concernenti l'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi saranno esaminate e, possibilmente, risolte secondo le procedure di seguito indicate.
- (2) Le valutazioni della Parte datoriale e della Parte sindacale dovranno essere esaminate reciprocamente entro dieci giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo.
- (3) Trascorso tale termine, le Parti - senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione - si rivolgeranno all'EBITEN al fine di raggiungere un accordo entro i venti giorni successivi.
- (4) Le Parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi a tali procedure.
- (5) Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le Parti non procederanno ad azioni dirette.
- (6) L'EBITEN dovrà pronunciarsi entro venti giorni dal ricevimento della richiesta, sottoscrivendo apposito verbale.

Articolo 29 bis - Procedure per l'attività di conciliazione in materia di diritto del lavoro

- (1) La parte interessata alla definizione della controversia di lavoro può richiedere di esperire il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- (2) La Confederazione datoriale ovvero l'Organizzazione dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve comunicare la controversia all'EBITEN per mezzo di lettera raccomandata A/R o a mezzo posta certificata.
- (3) La richiesta del tentativo di conciliazione dovrà essere inviata all'EBITEN nazionale presso la sede sita in Crema (CR) C.A.P. 26013 Via Olivetti, 17, o, qualora esistenti, all'EBITEN regionale competente per territorio individuato secondo il luogo dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è adetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.
- (4) Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno, a cura della stessa parte istante, anche alla controparte.

La richiesta deve contenere:

- a) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
- b) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è adetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- c) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
- d) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

(5) La Commissione di conciliazione sarà così composta :

- il Presidente dell'EBITEN o persona da lui delegata;
- da un minimo di 1 (uno) a un massimo di 3 (tre) membri in rappresentanza di SISTEMA COMMERCIO IMPRESA, Confederazione datoriale componente l'EBITEN;
- da un minimo di 1 (uno) a un massimo di 3 (tre) membri in rappresentanza delle OO.SS. dei lavoratori componenti l'EBITEN CONFISAL, FESICA CONFISAL e CONFISAL FISALS .

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

La Commissione si riunirà presso un luogo idoneo individuato dall'EBITEN Nazionale ovvero da quello Regionale ove esistente.

(6) Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la Commissione di Conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale.

Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la Commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni.

Salvo diverse disposizioni di legge, il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte della Confederazione datoriale o della Organizzazione sindacale.

La Commissione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 412-ter cod. proc. civ. e ss.

(7) Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, e a tal fine deve contenere:

- a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

(8) Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2113, comma 4, cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ. in sede di Commissione di Conciliazione.

(9) Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata all'EBITEN Nazionale.

(10) In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

(11) In caso di mancata comparizione di una delle parti, la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

(12) Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il Collegio arbitrale di cui al successivo articolo 30.

Articolo 29 ter - Attività di certificazione

(1) Le parti convengono che l'EBITEN svolgerà l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;

- rinunzie e transazioni di cui all'articolo 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

Articolo 30 - Arbitrato

(1) Ai sensi dell'articolo 412-ter cod. proc. civ., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

(2) A tal fine, è istituito a cura delle articolazioni territoriali delle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente comma 1; il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

(3) L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R, raccomandata a mano o posta certificata. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale SISTEMA COMMERCIO E IMPRESA territorialmente competente, un altro designato congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali territoriali della CONFSAL, FESICA CONFSAL e CONFSAL FISALS a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

(4) I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle Parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione ai sensi dell'articolo 29 bis che precede, nell'interesse delle stesse Parti.

(5) In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

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

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei Procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

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

(8) I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La segreteria del Collegio è istituita presso l'EBITEN Nazionale ovvero Regionale ove esistente.

(9) Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito regolamento.

(10) Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'articolo 412 cod. proc. civ. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

(11) In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, il Collegio arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi dell'articolo 30-bis, opererà secondo le modalità di cui all'articolo 412-quater cod. proc. civ..

(12) Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 31, comma 10, della Legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

(13) Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, produce tra le parti gli effetti di cui all'articolo 1372 e all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile. Il lodo è impugnabile ai sensi dell'articolo 808-ter. Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale irrituale, ai sensi dell'articolo 808-ter, decide in unico grado il tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo. Decorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto (articolo 412 cod. proc. civ.).

Articolo 30 bis - Clausola compromissoria

(1) Ai sensi dell'articolo 31, comma 10, della Legge n. 183/2010, le Parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui all'articolo 30 del presente contratto, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione delle controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro, degli infortuni e delle malattie professionali, del "mobbing", delle molestie sessuali e degli istituti in materia di maternità e paternità di cui al presente Contratto.

(2) La clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi. Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante della Confederazione datoriale o dell'Organizzazione sindacale a cui abbiano conferito mandato.

(3) La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni.

Articolo 30 ter - Contributi di assistenza contrattuale

(1) E' affidato all'EBITEN lo svolgimento di ogni attività utile alla pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficacia delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro.

(2) La quota per l'assistenza contrattuale necessaria per lo svolgimento di dette attività è ricompresa nel contributo di cui al precedente articolo 21.

Articolo 31 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari

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

(2) Il collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, estratto a sorte da un elenco di esperti istituito presso l'EBITEN.

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

(4) La segreteria dell'EBITEN, ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio.

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

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

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

Articolo 32 - Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali

(1) Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate all'EBITEN, al quale va avanzata la richiesta di convocazione delle parti per l'esperimento del tentativo di conciliazione.

(2) Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1, dell'articolo 6, della Legge 15 luglio 1966, n. 604 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.

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

Articolo 33 - La procedura di arbitrato relativa al licenziamento individuale

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

Articolo 34 - La decisione del Collegio arbitrale relativa al licenziamento individuale

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

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

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

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

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

CAPO V - ATTIVITÀ SINDACALE

Articolo 35 - Delegato aziendale

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

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

Articolo 36 - Dirigenti sindacali

(1) 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 C.C.N.L.;

b) di R.S.A. costituite ai sensi dell'articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. Stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

(2) L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui alle lettere a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.

(3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

(4) I Dirigenti sindacali aziendali 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 tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

(5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con 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.

(6) Il mandato di Dirigente sindacale 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.

Articolo 37 - Permessi sindacali

(1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 36 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

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

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

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

Articolo 38 - Diritti sindacali: i permessi retribuiti per i componenti le R.S.A.

(1) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a. n. 1 dirigente per ciascuna Rsa nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b. fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rsa nelle unità che occupano da 16 a 49 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c. fino a n. 3 dirigenti per ciascuna Rsa nelle unità che occupano da 50 a 249 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- d. fino a n. 5 dirigenti per ciascuna Rsa nelle unità che occupano almeno 250 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

(2) Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 2 del presente articolo deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la Rsa.

(3) Le sole OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

(4) Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte vanno ripartite tra le OO.SS. di cui al precedente punto, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

(5) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

(6) Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

(7) Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli articoli 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

(8) Le OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

(9) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

(10) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 38 bis - Rappresentante Sindacale del Territorio

(1) Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell'articolo 19 della Legge n. 300/1970 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la figura del Rappresentante Sindacale del Territorio (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L..

(2) Al RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale della dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello.

(3) Gli accordi di secondo livello sottoscritti dagli RST dovranno essere inviati all'EBITEN.

Al RST competono nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato le seguenti prerogative:

- diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- diritto di affissione;
- diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

(4) In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 5 dipendenti, i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

Articolo 39 - Diritti sindacali: i permessi non retribuiti dei dirigenti sindacali e l'aspettativa in caso di cariche pubbliche e sindacali

(1) I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 38 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

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

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

Articolo 40 - Diritto di affissione

(1) La Rsa ha diritto di affiggere, su appositi spazi che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

(2) Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'EBITEN.

(3) Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione Aziendale.

Articolo 41 - Assemblea

(1) Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

(2) Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rsa costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

(3) La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

(4) Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'articolo 137.

(5) Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle OO.SS. stipulanti il presente contratto.

(6) Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e la continuità del servizio ai clienti; tali modalità saranno concordate aziendalimente con l'intervento delle OO.SS. locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Articolo 42 - Referendum

(1) Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le Rsa tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Articolo 43 - Norma di rinvio

(1) 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 n. 300/1970.

Articolo 44 - Compiti dell'EBITEN in materia di rappresentanza sindacale

(1) Le Parti affidano all'EBITEN l'incarico di esaminare le problematiche relative alla direttiva dell'Unione Europea concernente l'istituzione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.

Articolo 45 - Contributi associativi per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

(1) L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

(2) La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto a cui l'azienda dovrà versarlo.

(3) L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

(4) L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

(5) Le aziende, mediante affissione in bacheca, comunicheranno che in occasione dell'adesione al presente C.C.N.L. o del rinnovo dello stesso il sindacato stipulante Fesica Confisal chiede ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria per le spese sostenute di € 20,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel primo mese successivo alla data di adesione o sottoscrizione del C.C.N.L. Il lavoratore, con lettera da consegnare al datore di lavoro entro il mese successivo all'adesione o rinnovo del C.C.N.L., può rifiutare tale richiesta. Le aziende daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla Fesica Confisal. Le quote trattenute verranno versate sul c/c bancario intestato alla Confisal Cooperative, codice IBAN IT8110558403205000000012581.

(6) Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 46 - Classificazione del personale

DECLARATORIE

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

AREA QUADRI

Ai sensi della Legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto 1 luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche riportate per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

QUADRO A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

QUADRO B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri lavoratori.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate.

Articolo 47 - Funzioni dell'EBITEN per la classificazione del personale

(1) Le Parti convengono di affidare all'EBITEN il compito di approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione Europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto.

Articolo 48 - Classificazione del personale: la regolamentazione dell'inquadramento dei lavoratori

(1) L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali, laddove espressamente indicati, come risultano dalla classificazione del personale riportata nella parte speciale del presente Contratto distinta per ciascun comparto.

(2) Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato dall'EBITEN ai sensi del precedente articolo 47.

Articolo 49 - Passaggi di qualifica

(1) Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo pari a tre mesi.

Articolo 50 - Mansioni promiscue

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

TITOLO V - MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L., premesso che:

- il settore turistico è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti con rischio di perdite di investimenti professionali;
- la professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali;
- le caratteristiche strutturali delle attività turistiche implicano un mercato del lavoro non esclusivamente fondato sul rapporto a tempo indeterminato;
- la evoluzione della domanda di mercato e le fluttuazioni tipiche dell'attività turistica rendono necessaria una sempre maggiore efficienza volta a rispondere alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela;
- le recenti norme prevedono una attribuzione alle Regioni dei poteri sull'organizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, con possibili diversità territoriali dovute anche a fattori istituzionali;
- la libera circolazione della manodopera, nell'ambito dei Paesi della Unione Europea e con i Paesi limitrofi, sarà sempre più un dato ineliminabile nel panorama occupazionale del turismo;

condividono l'obiettivo di valorizzare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione, operando il monitoraggio congiunto degli strumenti del mercato del lavoro, al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche professionalità.

Su questo versante un ruolo importante, sia dal lato della formazione sia dal lato del servizio alle aziende e a i lavoratori, può essere svolto dagli Enti Bilaterali.

In questo quadro, le Parti, preso atto dell'evoluzione del mercato del lavoro e della nuova disciplina dei sistemi di collocamento, considerata la opportunità di non disperdere il patrimonio professionale maturato dagli operatori del settore e di sostenere la libera circolazione dei lavoratori:

- riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonché la creazione di nuove occasioni di impiego;
- ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative;
- concordano che l'articolazione territoriale dell'EBITEN possa agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Conseguentemente, le Parti ritengono opportuna la istituzione di uno strumento operativo cui le imprese del settore, come pure i lavoratori potranno rivolgersi per esaminare le opportunità professionali, promuovere le professionalità dei lavoratori, agevolarne la mobilità e la permanenza nel settore.

A tal fine, fermo restando che il ricorso ai servizi offerti dall'ente bilaterale ha carattere volontario, i singoli lavoratori e le imprese, nel rispetto delle normative che tutelano la privacy, potranno comunicare alla rete degli enti bilaterali del turismo, che sarà attrezzata di conseguenza, le informazioni relative ai nominativi, alle qualifiche professionali, alle esperienze professionali, alle competenze professionali (titoli, patenti, corsi frequentati, crediti e debiti formativi).

Le Parti, conseguentemente si impegnano ad incontrarsi per definire le caratteristiche del servizio che sarà attivato dalla rete degli enti bilaterali e i relativi aspetti organizzativi.

CAPO I - DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Premessa

Le Parti, tenuto conto delle norme di legge vigenti in materia di rapporti di lavoro con contenuto formativo, riconoscono l'apprendistato quale lo strumento prioritario sia per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, sia per la creazione di percorsi orientati tra sistema scolastico e mondo del lavoro utili a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per valutare eventuali armonizzazioni.

Articolo 51 - Tipologie di apprendistato

(1) Fatte salve le deroghe previste per le attività svolte in cicli stagionali, il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani e può essere articolato in una delle seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, rivolto prevalentemente ai giovani fra 15 e 18 anni per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o "contratto di mestiere";
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, per la specializzazione tecnica superiore.

(2) Le Parti confermano che l'istituto dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente dalla contrattazione collettiva a livello nazionale, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) che potranno essere concordate a livello regionale.

(3) Ove compatibile con le normative vigenti, possono essere assunti con contratto di apprendistato anche lavoratori in mobilità, disoccupati o comunque in situazioni lavorative per le quali la riqualificazione professionale sia uno strumento per agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro.

(4) Il contratto di apprendistato può essere stipulato a tempo parziale (part-time), a condizione che le ore di lavoro consentano il completamento del piano formativo.

(5) È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

(6) Sono fatti salvi, infine, i contratti individuali di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del presente accordo.

Articolo 52 - Computo del contratto di apprendistato

(1) Fatte salve specifiche previsioni di legge, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi da ogni computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Sono invece computabili in ogni caso di agevolazioni per nuove assunzioni.

Articolo 53 - Durata

(1) Il contratto di apprendistato ha una durata minima di 6 mesi, fatte salve durate inferiori per le attività svolte in cicli stagionali ovvero disposte per legge.

(2) Salvo quanto previsto nei commi seguenti, il contratto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello da conseguire	Durata apprendistato
1°	non ammesso
dal 2° al 5°	36 mesi
6°	24 mesi
6° super e 7°	non ammesso

(3) In deroga a quanto sopra e compatibilmente con le norme vigenti, la durata del contratto di apprendistato è di 48 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari (inquadrabili al 4° livello) ovvero di 60 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato (inquadrabili al 2° e 3° livello).

(4) La malattia, l'infortunio, i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per gravidanza o altre cause di sospensione involontaria del rapporto o del percorso formativo superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

(5) Nel caso di attività stagionali e fermi restando i limiti massimi di durata sopra indicati, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più contratti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data della prima assunzione. Sono utili, ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale, anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese tra una stagione e l'altra.

(6) L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda per la stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione collettiva riconoscono ai lavoratori qualificati.

Articolo 53 bis - Trattamenti normativi

Fatte salve diverse previsioni contrattuali, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati"

Articolo 54 - Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato

(1) Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore di lavoro (attraverso il libretto formativo del cittadino), anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Articolo 55 - Periodo di prova

(1) La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di effettiva presenza al lavoro.

(2) Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza motivazioni, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

Articolo 56 - Numero di apprendisti e proporzione numerica

(1) Ad eccezione delle imprese artigiane, per le quali trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 4 della Legge n. 8 agosto 1985, n. 443, il datore di lavoro deve assicurare una adeguata proporzione fra numero di apprendisti e numero di persone - incluso il titolare e i soci lavoratori - che siano preposti alla supervisione dei primi. Salvo diversi obblighi di legge, tale adeguata proporzione si presume qualora siano rispettati i limiti indicati nella seguente tabella:

Numero di lavoratori qualificati o specializzati presente in azienda	Numero di apprendisti per micro imprese (fino 9 lavoratori in forza)	Numero di apprendisti per aziende con 10 o più lavoratori in forza
Da 0 a 2	fino a 3	fino a 3
Da 3 in poi	fino a 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato o specializzato	fino a 2 apprendisti ogni 3 lavoratori qualificati o specializzati

Articolo 57 - Orario di lavoro

(1) Per ridurre la probabilità di infortunio connessa all'inesperienza dell'apprendista e salvo maggiori vincoli imposti per legge, è fatto divieto di adibire gli apprendisti a lavoro supplementare o straordinario.

(2) Per consentire un adeguato recupero psico-fisico, è fatto divieto di adibire gli apprendisti minorenni al lavoro notturno; tramite accordi di secondo livello è possibile derogare a tale disposizione, prevedendo tuttavia idonei periodi di riposo.

(3) All'apprendista si applicano le altre disposizioni in materia di orario di lavoro previste per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Articolo 58 - Retribuzione

(1) La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati del livello di destinazione dell'apprendista, secondo le seguenti proporzioni:

Periodo di apprendistato	Retribuzione spettante
Primi 12 mesi	60% della retribuzione del livello di destinazione
Dal 13° al 24° mese	70% della retribuzione del livello di destinazione
Dal 25° al 36° mese	80% della retribuzione del livello di destinazione
Dal 37° al 48° mese	85% della retribuzione del livello di destinazione
Dal 49° al 60° mese	90% della retribuzione del livello di destinazione

(2) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente Contratto sono conservati *ad personam*.

Articolo 59 - Obblighi del datore di lavoro

(1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, la formazione necessaria perché possa diventare lavoratore qualificato, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione

e consentendo lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;

- b) di accordare all'apprendista i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- c) di non sottoporre l'apprendista né a lavorazioni retribuite a cottimo o ad incentivo, né a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di informare la famiglia dell'apprendista minorenni, su istanza di quest'ultima, circa l'andamento del percorso formativo dell'apprendista stesso.

Articolo 60 - Obblighi dell'apprendista

(1) L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona (tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) anche se in possesso di un titolo di studio, partecipare attivamente, con assiduità e diligenza, alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

Articolo 61 - Conseguimento della qualifica

(1) Fatto salvo il recesso di cui all'articolo 62, al termine della durata prevista per il percorso formativo il rapporto prosegue in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

(2) Tale trasformazione comporta implicitamente il riconoscimento al lavoratore della qualifica conseguita, con attribuzione allo stesso del livello di inquadramento previsto al termine del piano formativo.

Articolo 62 - Conclusione del rapporto

(1) Durante il periodo di apprendistato le parti possono recedere dal rapporto di lavoro secondo le motivazioni e con le modalità previste dalla legislazione vigente in materia.

(2) Ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, al termine dell'apprendistato entrambe le parti possono liberamente recedere riconoscendo alla controparte il preavviso contrattuale, decorrente dal termine del periodo di formazione e relativo al livello di destinazione dell'apprendistato, indipendentemente dal conseguimento della qualifica. Il recesso deve essere in forma scritta e non necessita di motivazioni.

(3) In caso di mancato preavviso si applica l'indennità sostitutiva prevista da questo C.C.N.L.

Articolo 63 - Formazione dell'apprendista

(1) Fatte salve le deroghe per le attività stagionali e per le aziende consortili, il periodo di formazione deve essere concluso entro la data di scadenza del contratto di apprendistato.

(2) Si definisce "Piano formativo" il percorso formativo dell'apprendista, composto dai seguenti elementi:

- il numero minimo complessivo di ore di formazione per l'intera durata dell'apprendistato, pari a quanto stabilito dall'accordo sottoscritto in data 20 febbraio 2014 dalla Conferenza Stato-Regioni (120 ore per i giovani privi di titolo di studio, 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria o di qualifica/diploma, 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente) ovvero dalle successive modifiche e integrazioni;
- la ripartizione delle ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro e dell'intera durata dell'apprendistato, essendo libera l'azienda di anticipare in tutto o in parte il monte ore normalmente previsto nelle annualità successive;
- i contenuti tecnico-professionali della formazione, definiti in relazione alla qualifica da raggiungere al termine dell'apprendistato ed elencati nelle tabelle "profili e qualifiche apprendistato professionalizzante" come definite dall'ISFOL;
- le modalità di insegnamento, ritenendo ammissibili sia la formazione in aula, sia in affiancamento ("on the job"), sia ogni forma di formazione a distanza ("Fad") resa disponibile dalla tecnologia (e-learning, teleaffiancamento, video-comunicazione, tele-presenza, ecc.);
- l'esternalizzazione del processo (formazione esterna all'azienda, incluso ove disponibile l'offerta formativa pubblica) ovvero la conduzione della formazione interna all'azienda qualora la stessa sia in possesso di ambienti idonei.

(3) La durata della formazione può essere ridotta se l'apprendista abbia già frequentato corsi formativi in precedenti rapporti di apprendistato ovvero presso l'EBITEN. La dimostrazione dell'effettiva erogazione delle ore di formazione avviene tramite annotazione nel libretto formativo del cittadino, ovvero attraverso supporti informatici o fogli/registri di presenza.

(4) Le Parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa tramite il Fondo FORMAZIENDA.

(5) Nel caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate e comprovate competenze.

(6) Il Piano formativo deve essere definito entro un mese dalla stipula del contratto di apprendistato. La forma scritta non è obbligatoria, ma è utile all'azienda per dimostrare più agevolmente l'effettività della formazione. A titolo esemplificativo, si allega, al presente Contratto, un modello di Piano formativo.

Articolo 64 - Referente aziendale per l'apprendistato (tutor)

(1) Per ogni apprendista il datore di lavoro deve individuare un referente o "tutor" preposto a facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'azienda e a seguire il suo percorso di crescita professionale. Nelle aziende con meno di 15 dipendenti questo ruolo può essere ricoperto dal datore di lavoro stesso, da un socio o da un familiare coadiuvante. Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.

(2) Il tutor aziendale è un lavoratore esperto, che opera nello stesso contesto in cui l'apprendista è stato inserito e con i seguenti compiti:

- affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
- trasmettere e/o verificare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative;
- favorire l'integrazione tra le iniziative di formazione esterna all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
- collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini del conseguimento della qualifica.

(3) Per essere tutor aziendale è necessario:

- avere almeno 3 anni di anzianità o in mancanza la maggiore anzianità presente in azienda;
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che avrà l'apprendista alla fine dell'apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- frequentare i relativi corsi di formazione, che potranno essere finanziati dal Fondo FORMAZIENDA, della durata minima di 12 ore (ovvero dalla diversa durata imposta, dalle normative regionali), organizzati dalle Associazioni datoriali o dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. o direttamente o tramite strutture formative di propria diretta emanazione (proprie o almeno partecipate) o tramite strutture accreditate.

Articolo 65 - Competenze dell'Ente bilaterale in materia di apprendistato

(1) L'EBITEN costituisce specifiche Commissioni di certificazione a livello regionale. Tali Commissioni, ovvero in mancanza l'EBITEN stesso, provvedono a:

- esprimere, anche con silenzio assenso (che si presume in mancanza di risposta entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta) il proprio parere di conformità dei contratti di apprendistato che gli vengano sottoposti, in rapporto alle norme previste dal C.C.N.L. in materia di apprendistato, ai

programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del Piano formativo se documentato in forma scritta;

- concordare con le Regioni e le Province autonome, secondo i requisiti minimi sanciti dalle stesse, la possibilità di riconoscere e di considerare valide nel Piano formativo di dettaglio talune tipologie di formazione effettuate dal lavoratore, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- elaborare gli indirizzi per la definizione dei contenuti delle attività formative destinate agli apprendisti, sulla base del monitoraggio a livello europeo dei cambiamenti e delle innovazioni tecnologiche, così come le eventuali competenze trasversali di base da acquisire, individuate - quanto a contenuti e durata della relativa formazione - in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso;
- definire, in accordo con la normativa regionale in materia, le materie trattate nei corsi per tutor di cui all'articolo 64 (quadro normativo dell'apprendistato, ruolo del tutor nella sua relazione con l'apprendista, progettazione del percorso formativo e sua valutazione finale, ecc.).

CAPO II - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 66 - Lavoro a tempo parziale

(1) Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

(2) Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati; l'incremento dell'occupazione di particolari categorie di lavoratori (giovani, madri, anziani) e di risposta a particolari esigenze dei lavoratori (es.: esigenze familiari).

(3) Ai sensi del D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche, si intende:

a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;

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 lettere b) e c).

(4) In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della Legge n. 56/1987. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo 67.

(5) Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

Articolo 67 - Contratto a tempo parziale: stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro

(1) 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 durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;

c) il trattamento economico e normativo determinato secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

d) la 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'articolo 2, comma 2, del D.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche.

(2) Salvo specifico accordo tra le parti, la prestazione lavorativa giornaliera fino a 3 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Articolo 68 - Contratto a tempo parziale: principi regolatori e lavoro supplementare

(1) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

(2) Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

(3) Ai sensi dei commi 2 e 3, dell'articolo 3, del D.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, sino al limite di cui al comma 1 del presente articolo.

(4) Oltre a quanto indicato nei precedenti commi, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, nei limiti di cui al comma 1 del presente articolo, nei seguenti casi:

- attività non programmabili;
- per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela;
- attività non ricomprese nell'attività ordinaria;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti.

(5) Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno. Alle suddette prestazioni di lavoro straordinario verranno applicate le norme previste dal presente contratto per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

(6) Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'articolo 137, secondo le modalità previste dall'articolo 140, e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35% comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'articolo 137.

(7) In caso di superamento dei limiti indicati nel presente articolo la maggiorazione di cui al comma precedente sarà pari al 40%.

(8) Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Articolo 69 - Contratto a tempo parziale: la verifica della corretta applicazione della relativa disciplina

(1) Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, ultima frase, del D.lgs. n. 61/2000, e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le Rsa, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Articolo 70 - Clausole flessibili e clausole elastiche

(1) Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

(2) In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le disposizioni seguenti.

(3) L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

(4) Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

(5) Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

(6) Clausole flessibili:

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

(7) La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

(8) Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

(9) Clausole elastiche:

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

(10) Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

(11) In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai precedenti commi del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

(12) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

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

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali di cui all'articolo 121-bis del presente C.C.N.L. debitamente comprovate.

(14) La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

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

CAPO III - LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 71 - Disciplina del lavoro a tempo determinato

(1) Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, ai sensi del D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni in L. 16 maggio 2014, n. 78, è consentita la assunzione del personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe di cui al successivo comma 4, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire nei limiti quantitativi di cui all'articolo successivo.

(2) Tali contratti potranno essere poi utilizzati in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.

(3) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

(4) Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

(5) Tenendo conto anche delle specifiche caratteristiche del settore turistico e delle necessità di particolari categorie di imprese, la contrattazione collettiva di secondo livello potrà prevedere differenti limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato rispetto a quelli di cui all'articolo successivo.

Articolo 72 - Limiti quantitativi

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

base di computo	n. lavoratori
Da 0 a 5	5
Da 6 a 9	7
Da 10 a 15	9
Da 16 a 49	15
Oltre 49	40%

(2) La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

(3) I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione.

Articolo 73 - Nuove attività

(1) Ai sensi dell'articolo 10, comma 7, del D.lgs. n. 368/2011, la stipula di contratti a tempo determinato in relazione alla fase di avvio di nuove attività è esente dai limiti quantitativi indicati dal presente C.C.N.L. al precedente articolo 72.

Articolo 74 - Sostituzione e affiancamento

(1) Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di esenzione dai limiti quantitativi di cui all'articolo 72 le ipotesi di sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale. L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

(2) In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

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

(4) Nei casi indicati dal presente articolo la stipula di contratti a termine è esente da limiti quantitativi, ai sensi dell'articolo 10, comma 7, del D.lgs. n. 368/2001.

Articolo 75 - Stagionalità

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

(2) Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima esenzione dai limiti quantitativi di cui all'articolo 72 per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 come modificato dal Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

Articolo 76 - Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

(1) Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di esenzione dai limiti quantitativi di cui all'articolo 72 le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

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

Articolo 77 - Cause di forza maggiore

(1) Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima esenzione dai limiti quantitativi di cui all'articolo 72 le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

Articolo 78 - Monitoraggio

(1) In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti a tempo determinato comunica quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (RSA/~~RSU~~³) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo, il numero dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

(2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

(3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'EBITEN territoriale, ove informato dei

³ Modifica apportata dal "Verbale di accordo modificativo ed integrativo" siglato dalla Parti Sociali in data 17 febbraio. 2015

dati sopra indicati, potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

(4) All'atto delle assunzioni a tempo determinato di cui al presente articolo l'impresa dovrà esibire agli organi del collocamento una dichiarazione, avvalendosi degli appositi moduli predisposti dall'EBITEN, da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.

Articolo 79 - Diritto di precedenza

(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli 75 (stagionalità) e 76 (intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno) hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

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

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Articolo 80 - Informazioni

(1) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'EBITEN territoriale competente.

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

Articolo 81 - Formazione

(1) Le Parti concordano di affidare a FORMAZIENDA il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

CAPO IV - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 82 - Somministrazione di lavoro: presupposti oggettivi, soggettivi e percentuale dei lavoratori

(1) E' consentita la assunzione del personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4, dell'articolo 20, del D.lgs. n. 276/2003,

così come modificato dal D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazioni in L. 16 maggio 2014, n. 78.

(2) Tale contratto di lavoro subordinato, di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, è concluso fra un utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

(3) In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

base di computo	n. lavoratori
Da 0 a 5	100%
Da 6 a 9	100%
Da 10 a 15	75%
Da 16 a 49	75%
Oltre 49	50%

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

(3) La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente contratto.

Articolo 83 - Somministrazione di lavoro: le comunicazioni del datore di lavoro

(1) L'utilizzatore comunica, entro il 31 gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di riferimento, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'EBITEN il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

(2) In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'EBITEN territoriale e, su richiesta di questo, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. L'EBITEN territoriale, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle Parti stipulanti il presente contratto.

Articolo 84 - Somministrazione di lavoro: la progettazione di iniziative dell' Ente bilaterale per la formazione dei lavoratori temporanei

(1) L'EBITEN potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 85 - Lavoro extra e di surroga

(1) Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:

- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

(2) I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.

(3) Le prestazioni del personale extra dovranno risultare da un separato libro paga e matricola - anche meccanografico - come previsto dal Testo Unico 20 giugno 1965, n. 1124.

(4) Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

(5) In caso di esecuzione dei suddetti servizi speciali di durata non superiore a 3 giorni, deve essere effettuata la comunicazione dell'assunzione al centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro.

CAPO VI - LAVORATORI STUDENTI

Articolo 86 - La stipula dei contratti a termine con lavoratori studenti

(1) Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere, ai sensi del comma 1, dell'articolo 23, della Legge n. 56/1987, la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

CAPO VII - LAVORO RIPARTITO E LAVORO INTERMITTENTE

Articolo 87 - Contratto di lavoro ripartito

(1) Ai sensi dell'articolo 41, commi 1 e 2, D.lgs. n. 276/2003 il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica ed identica obbligazione lavorativa subordinata.

(2) Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

(3) Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, 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.

(4) Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

(5) Il contratto deve indicare, inoltre, il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore nonché le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

(6) I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

(7) Gli accordi individuali dovranno richiamare espressamente la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati, ai sensi del precedente comma 2.

(8) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori, il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno, avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata, o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

(9) Entro il 31 gennaio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente bilaterale territoriale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.

Articolo 88 - Lavoro intermittente o a chiamata

(1) Ai sensi di quanto disposto dagli articoli 33 e ss., D.lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi e alle condizioni di seguito riportate.

(2) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, relative ad attività derivanti da esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

(3) Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando, in tale caso, che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età.

(4) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

Resta fermo in ogni caso quanto previsto nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

CAPO VIII - QUOTE DI RISERVA

Articolo 89 - Criteri di calcolo della quota di riserva obbligatoria

(1) Ai sensi del terzo comma, dell'articolo 4 bis, del D.lgs. 21 aprile 2000, n. 181 e successive modifiche ed integrazioni, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli A, B, 1, 2, 3;
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere;
- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

TITOLO VI - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 90 - Assunzione

(1) L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

(2) L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) l'unità produttiva di assegnazione;
- c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- f) il trattamento economico.

(3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- b) dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- c) libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- d) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- e) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- f) altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze in relazione anche alle mansioni e all'inquadramento, se dovuti;
- g) documento d'identità e codice fiscale.

(4) Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

(5) Se si tratta di lavoratore apprendista, all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

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

CAPO II - PERIODO DI PROVA

Articolo 91 - Periodo di prova

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

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

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

Articolo 92 - La durata del periodo di prova

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

livelli	durata
A e B	180 giorni
1 e 2	180 giorni
3	150 giorni
4 e 5	120 giorni
6s, 6 e 7	90 giorni

(2) 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'articolo 10 della Legge n. 604/1966.

(3) 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.

(4) 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 - MINORI

Articolo 93 - Tutela

(1) Il lavoro dei minori è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Articolo 94 - Lavoro minori: il periodo di riposo settimanale

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della Legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificato dall'articolo 13 del D.lgs. n. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

(2) Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

Articolo 95 - Orario normale settimanale

(1) La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.

(2) Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientrano in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

(3) Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo tra le OO. SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

(4) Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.

(5) Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dalla parte speciale del presente contratto.

(6) Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 ore settimanali.

(7) Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.

(8) Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente C.C.N.L.

(9) I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le

verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

(10) Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti mediante l'esposizione di apposite tabelle.

(11) La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Articolo 96 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

(1) Considerate le particolari caratteristiche dei settori a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO. SS. firmatarie a livello territoriale - potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale di cui all'articolo 95; l'azienda dovrà darne comunicazione alle R.S.A. e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento.

(2) In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quarantotto ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.

(3) A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità di seguito specificate.

(4) Per quanto concerne il lavoro straordinario, in presenza di ricorso da parte dell'Azienda a regimi di orario plurisettimanale, questo inizierà decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito.

(5) L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle RSA e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento.

(6) La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

Articolo 97 - Durata massima dell'orario di lavoro

(1) Il periodo di cui ai commi 3 e 4, dell'articolo 4, del D.lgs.n. 66/2003, è stabilito in sei mesi.

(2) La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Articolo 98 - Riposo giornaliero

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

(2) In sede di contrattazione aziendale potranno essere concordate deroghe alle modalità di fruizione del riposo giornaliero.

Articolo 99 - Riduzioni o variazioni dell'orario

~~(1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo 95, la parte speciale del presente C.C.N.L. potrà prevedere riduzioni o variazioni dell'orario per i singoli comparti.~~

(1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 95, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per alberghi, pubblici esercizi, campeggi, alberghi diurni, agenzie di viaggi e aziende di trasporto in ambito turistico pari a 104 ore.

(2) Per gli stabilimenti balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece, pari a 108 ore.

(3) Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/1977.

(4) Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno 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.

(5) Salvo quanto previsto dall'articolo 13, comma 1, lettera m), 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.

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

(8) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

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

(10) Il pagamento dei permessi non goduti entro l'anno di maturazione al personale dei pubblici esercizi, retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, avverrà secondo quanto previsto nella Parte speciale del presente contratto.⁴

Articolo 100 - Lavoro straordinario

(1) Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'articolo 95 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

⁴ Modifica apportata dal "Verbale di accordo modificativo ed integrativo" siglato dalla Parti Sociali in data 17 febbraio 2015.

(2) È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

(3) Le Parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la ~~R.S.U. aziendale~~ R.S.A., ⁵ nella Banca delle Ore. La maggiorazione oraria anzidetta, dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.

(4) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

(5) Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

a) lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali): 15%;

b) lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale): 20%;

c) lavoro straordinario notturno (fino ad 8 ore settimanali): 35%;

d) lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora settimanale): 40%;

e) lavoro straordinario festivo: 30%;

f) lavoro straordinario festivo notturno: 50%.

(6) Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'articolo 137 del presente C.C.N.L..

(7) Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

(8) Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 137 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

Articolo 101 - Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

(1) La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 102 - Distribuzione dell'orario settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

⁵ Modifica apportata dal "Verbale di accordo modificativo ed integrativo" siglato dalla Parti Sociali in data 17 febbraio. 2015

Articolo 103 - L'affissione delle tabelle dei turni dei servizi, e relativi orari, e delle qualifiche del personale

(1) 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.

Articolo 104 - Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo

(1) 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.

(2) 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.

(3) Tutto ciò premesso, 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 parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente Contratto e/o le particolari citate tipologie di rapporti di lavoro.

(4) 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'articolo 95, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

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

Articolo 105 - Riposi compensativi e Banca delle ore

(1) Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, con riferimento ai rapporti di lavoro disciplinati dal presente contratto, anziché al trattamento economico di cui all'articolo 100 al godimento di riposi compensativi ai sensi dell'articolo 5, comma 5, D.lgs. n. 66/2003.

(2) Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui al presente contratto, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana

la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;

- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 5 ore;

- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

(3) Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

(4) Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

(5) Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.⁶

Articolo 106 - Orario di lavoro dei minori

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

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

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

(4) L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni di cui all'articolo 95, comma 10.

Articolo 107 - Riposo dei minori

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della Legge n. 977/1967, come modificato dall'articolo 13 del D.lgs. n. 345/1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

⁶ Chiarimento a Verbale

L'istituto della "Banca delle ore" si applica solo con riferimento al lavoro straordinario, con l'ulteriore specificazione che la norma di cui all'art. 100, comma 3, trova applicazione soltanto in caso di accordo tra Azienda e lavoratore (sentita - ove presente - la RSA), mentre la disciplina di cui all'art. 105 è di applicazione generale.

Pertanto, per tutti i lavoratori per i quali l'azienda abbia optato per l'attivazione dell'istituto della "Banca Ore", le ore di straordinario effettuate, non saranno retribuite con una maggiorazione ma attraverso l'utilizzo dei riposi compensativi.

L'art. 105, comma 3, prevede che "al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti", pertanto, si chiarisce che eventuali riposi non goduti entro l'anno devono intendersi cumulabili con quelli dell'anno successivo.

(2) Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Articolo 108 - Recuperi

(1) E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Articolo 109 - Intervallo per la consumazione dei pasti

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

Articolo 110 - Lavoro notturno

(1) Il lavoro notturno è regolato dalla normativa prevista per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 111 - Lavoratori notturni

(1) Ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 26 novembre 1999, n. 532 e successive modifiche ed integrazioni, il periodo notturno è quello specificato per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

(2) L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

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

(4) Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione di orari plurisettimanali.

(5) Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della Legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4.

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

(7) Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi all'EBITEN per le procedure di conciliazione di cui al presente Contratto.

(8) I contratti integrativi possono definire specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente ed individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile.

(9) Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui agli articoli 8 e 10 del D.lgs. n. 532/1999.

CAPO V - RIPOSO SETTIMANALE

Articolo 112 - Riposo settimanale

(1) Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore, di regola in coincidenza con la domenica.

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

(3) Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano – può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Articolo 113 - Lavoro domenicale

(1) Le ore di lavoro prestate di domenica o nel giorno di riposo individuato in luogo della domenica di cui alla Legge n. 370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 137, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

(2) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal comma precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

(3) Qualora una delle festività elencate all'articolo 114 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al comma 2 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'articolo 139 unitamente alla retribuzione mensile.

CAPO VI - FESTIVITÀ

Articolo 114 - Festività: trattamento normativo ed economico

(1) È considerato lavoro festivo quello prestato in occasione delle seguenti ricorrenze:

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	Mobile

(2) Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel comma 1, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui all'articolo 100, comma 5, del presente Contratto.

(3) In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende turistiche il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

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

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

(6) 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.

(7) 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.

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

Articolo 115 - Festività sopresse: trattamento normativo ed economico

(1) Il trattamento del giorno della Unità Nazionale 4 Novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della Legge 5 marzo 1977, n. 54, è quello previsto dai commi seguenti.

(2) Al lavoratore chiamato a prestare servizio in una delle predette giornate 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 questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

(3) Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio in una delle suddette giornate.

(4) Al lavoratore assente nelle stesse giornate per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

(5) Al lavoratore assente nelle suddette giornate per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività sopresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente Contratto Nazionale di Lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

(6) Per il personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si fa rinvio alla parte speciale del presente Contratto.

CAPO VII - FERIE

Articolo 116 - Computo del periodo di ferie

(1) Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nelle misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.

(2) Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo 114, le giornate non più festive agli effetti civili. Conseguentemente, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Articolo 117 - La determinazione del periodo di ferie

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

(2) Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

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

(4) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

Articolo 118 - Il trattamento normativo ed economico spettante durante il periodo di ferie

(1) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente Contratto.

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

(3) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui alla parte speciale del presente Contratto.

(4) Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine.

(5) 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.

(6) Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

(7) 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.

(8) Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione preventiva al datore di lavoro.

(9) 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.

(10) Per i casi di prolungamento delle ferie o sospensione dell'attività aziendale previsti per le aziende alberghiere e per i campeggi, si rinvia alla disciplina contenuta nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 119 - Il prolungamento del periodo di ferie e la sospensione dell'attività aziendale: disciplina applicabile

(1) Per i casi di prolungamento delle ferie o sospensione dell'attività aziendale previsti per le aziende alberghiere e per i campeggi, si rinvia alla disciplina contenuta nella parte speciale del presente C.C.N.L..

(2) È affidata alla contrattazione integrativa la disciplina delle ulteriori deroghe che la contrattazione collettiva ha la facoltà di regolamentare ai sensi della legislazione vigente.

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

CAPO VIII - PERMESSI E CONGEDI

Articolo 120 - Congedo per matrimonio

(1) Il personale che non sia in periodo di prova ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.

(2) La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.

(3) Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

(4) Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

(5) Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Articolo 121 - Permessi per decesso e gravi infermità

(1) In applicazione dell'articolo 4 della Legge n. 53/2000 e degli articoli 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

(2) La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

(3) Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

(4) Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

(5) Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

(6) Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. 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.

(7) Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.

Articolo 121 bis - Congedi per gravi motivi familiari

(1) Ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

(2) Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

(3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

(4) Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall' articolo 3 del citato Decreto Interministeriale.

Articolo 122 - Permessi per elezioni

(1) Ai sensi dell'articolo 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.

(2) I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Articolo 123 - Permessi per lavoratori studenti – (Diritto allo studio)

(1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono 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, nonché corsi regolari di studio per il

conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

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

(3) Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

(4) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

(5) Nelle Aziende che occupano da 15 a 25 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

(6) 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 chieste come permesso retribuito.

(7) 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.

(8) Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto 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.

(9) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

(10) Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

(11) E' demandato alle Organizzazioni Sindacali, contraenti, di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

CAPO IX - NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 124 - Doveri del lavoratore

(1) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:

a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze; nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 125;

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;

e) usare modi ed atteggiamenti cortesi con il pubblico e comportamenti orientati alla soddisfazione delle esigenze della clientela;

f) non ritornare o trattenersi nei locali dell'impresa al di fuori dell'orario di lavoro prestabilito, eccetto che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa stessa. Sono fatte salve eventuali specifiche disposizioni normative in materia;

g) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali;

h) comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi;

i) rispettare le altre disposizioni regolamentari interne rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro, in quanto connesse alla organizzazione aziendale, nonché ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Articolo 125 - Sanzioni disciplinari

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

a) ammonizione verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di lavoro effettivo;

e) licenziamento disciplinare e con le altre conseguenze di ragione di legge.

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

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

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

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

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

(7) Per il settore dei trasporti, l'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere portata a conoscenza del lavoratore entro 10 giorni dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per presentare le giustificazioni (10 giorni).

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

Articolo 126 - Comportamenti sanzionabili

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

a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di 3 giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;

d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;

e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;

f) esegua con negligenza gli adempimenti formali e documentali richiesti in osservanza di norme di sicurezza pubblica;

g) ometta di comunicare tempestivamente all' azienda la variazione di domicilio, sia durante il servizio sia in periodi di assenza;

h) non osservi le disposizioni di legge e le misure di prevenzione degli infortuni e di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, predisposte dall' azienda, quando la mancanza non cagioni danni alle persone;

i) consumi abusivamente generi alimentari prodotti o presenti in azienda;

l) esegua lavori per proprio conto nei locali aziendali fuori dell'orario di lavoro;

m) dimostri lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;

n) ponga in essere atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce;

o) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti, non gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;

p) dimostri nei confronti della clientela atteggiamenti o comportamenti scortesi, ineducati, inoperosi o comunque non conformi alla natura del servizio erogato dall' azienda;

q) si presenti al lavoro in stato di alterazione, dovuto all'assunzione di sostanze alcoliche o stupefacenti, che non determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

r) simuli malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;

s) nelle sue funzioni di autista, compili e utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del cronotachigrafo e della carta tachigrafica;

t) nelle sue funzioni di conducente, ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;

u) nelle sue funzioni di autista, non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;

v) non utilizzi in modo corretto il cronotachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo.

(2) L'ammonizione verbale e l'ammonizione scritta sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

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

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

- a) assenza ingiustificata oltre 3 giorni consecutivi;
- b) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- c) grave insubordinazione verso i superiori;
- d) grave danneggiamento al materiale aziendale;
- e) inosservanza al divieto di fumare ove ciò possa comportare pregiudizio alla incolumità, alla salute ed alla sicurezza degli impianti;
- f) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- g) furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- h) risse o diverbio litigioso seguito da vie di fatto nei locali aziendali, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
- i) alterazioni dolose delle scritturazioni aziendali o dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o falsa timbratura di schede contabili e di rilevazione di presenza;
- l) danneggiamento volontario, o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici o di video sorveglianza aziendale;
- m) esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- n) concorrenza sleale;
- o) grave inosservanza delle norme prescritte durante lo stato di malattia;
- p) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle Commissioni di certificazione ai sensi dell'articolo 70 e ss. del D.lgs. n. 276/2003;
- q) gravi e reiterati comportamenti ed atteggiamenti scortesi, ineducati, inoperosi o comunque non conformi nei confronti della clientela;
- r) gravi atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, posti in essere per ledere la libertà e la dignità delle persone che li subiscono, compresi i comportamenti persecutori e vessatori;
- s) presentarsi al lavoro in grave stato di alterazione dovuto al consumo di sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti; o essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, stradale;
- t) gravi e reiterate violazioni (compresa la recidiva) punibili con sanzioni conservative, degli obblighi previsti dalle norme disciplinari;
- u) abbandono del posto di lavoro da parte del personale, nei casi in cui ciò possa implicare pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti;

v) reiterato rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento;

z) gravi negligenze nello svolgimento dei compiti e delle mansioni affidate;

aa) condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

bb) per i lavoratori mobili, omessa immediata comunicazione all'azienda del ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;

cc) manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;

dd) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti gravi, che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

(5) In caso di grave violazione delle norme disciplinari, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni.

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

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

(8) L'importo delle multe sarà devoluto all'EBITEN che le destinerà al finanziamento delle iniziative formative di carattere disciplinare.

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

(10) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

(11) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

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

Articolo 127 - Assenze non giustificate

(1) L'eventuale assenza va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

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

(3) Fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'articolo 137 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

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

Articolo 128 - Divieto di accettazione delle mance

(1) Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 125.

Articolo 129 - Consegne e rotture

(1) Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

(2) Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

(3) In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli Accordi Integrativi territoriali.

(4) Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Articolo 130 - Utensili di lavoro: obblighi del datore di lavoro

(1) 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.

(2) In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

Articolo 131 - Utensili di lavoro: il risarcimento danni in caso di furto imputabile al personale

(1) In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

(2) In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

Articolo 132 - Corredo - Abiti di servizio

(1) Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise o particolari indumenti, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

(2) Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

(3) 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.

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

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

CAPO X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Articolo 133 - Quadri: Disposizioni generali

(1) Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

(2) Le Parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190.

Articolo 134 - Indennità di funzione

(1) Ai Quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendali, nelle seguenti misure:

livello	Importo €
A	46,48
B	41,32

Articolo 135 - Formazione ed aggiornamento

(1) 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.

Articolo 136 - Responsabilità civile

(1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro di rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 137 - Elementi della retribuzione

(1) Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 141 comprensiva dell'indennità di contingenza e di caro pane prevista dalla legge;

b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;

c) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente Contratto.

(2) Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita, di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste nella parte speciale.

Articolo 138 - La regolamentazione del trattamento economico

(1) La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alle Associazioni territoriali ed alla contrattazione integrativa aziendale.

Articolo 139 - Determinazione della retribuzione giornaliera

(1) La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

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

Articolo 140 - Determinazione della retribuzione oraria

(1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione 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

Articolo 141 - Paga base nazionale

(1) Salvo quanto espressamente previsto dal successivo comma 2 per il personale degli alberghi a una e due stelle e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base

nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1 Luglio 2016, con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

livelli	Mag-14	Gen-15	Lug-15	Gen-16	Lug-16
A	2.109,82	2.134,91	2.159,99	2.185,08	2.210,16
B	1.953,30	1.976,53	1.999,75	2.022,98	2.046,20
1	1.819,89	1.841,53	1.863,16	1.884,80	1.906,44
2	1.663,37	1.683,14	1.702,92	1.722,70	1.742,47
3	1.568,76	1.587,41	1.606,07	1.624,72	1.643,37
4	1.480,29	1.497,89	1.515,49	1.533,09	1.550,69
5	1.388,26	1.404,76	1.421,27	1.437,77	1.454,28
6s	1.334,88	1.350,75	1.366,62	1.382,49	1.398,37
6	1.315,97	1.331,61	1.347,26	1.362,91	1.378,55
7	1.233,16	1.247,82	1.262,49	1.277,15	1.291,81

(2) Per il personale degli alberghi a una e due stelle, delle pensioni, delle locande e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, i valori di paga base nazionale conglobata mensile sono i seguenti:

livelli	Mag-14	Gen-15	Lug-15	Gen-16	Lug-16
A	2.097,23	2.122,16	2.147,10	2.172,03	2.196,97
B	1.941,86	1.964,95	1.988,03	2.011,12	2.034,21
1	1.808,44	1.829,94	1.851,44	1.872,95	1.894,45
2	1.653,64	1.673,30	1.692,96	1.712,62	1.732,29
3	1.560,17	1.578,72	1.597,27	1.615,82	1.634,37
4	1.472,84	1.490,35	1.507,86	1.525,38	1.542,89
5	1.381,37	1.397,80	1.414,22	1.430,65	1.447,07
6s	1.328,58	1.344,37	1.360,17	1.375,96	1.391,76
6	1.309,66	1.325,23	1.340,80	1.356,38	1.371,95
7	1.227,43	1.242,03	1.256,62	1.271,21	1.285,81

Articolo 142 - Indennità di contingenza

(1) La paga base nazionale è comprensiva dell'indennità di contingenza.

(2) "Per quanto riguarda specifiche normative di legge che fanno riferimento a determinati elementi della retribuzione (es. minimale INAIL dei rapporti di lavoro part time) qualora risulti necessario fare riferimento, in modo separato, agli elementi che costituiscono la paga base nazionale, si dovrà scorporare dalla "paga base nazionale" la voce indennità di contingenza utilizzando gli importi congelati di seguito indicati:

INDENNITA' DI CONTINGENZA				
Livelli	(*)	(**)	(***)	(****)
A	542,70	541,61	542,19	542,38
B	537,59	536,61	537,12	537,27
1°	536,71	535,73	536,24	536,39
2°	531,59	530,76	531,20	531,30
3°	528,26	527,52	527,91	527,99
4°	524,94	524,29	524,64	524,69
5°	522,37	521,77	522,09	522,14
6° S	520,64	520,09	520,38	520,42
6°	520,51	519,96	520,25	520,30
7°	518,45	517,95	518,22	518,25

(*) Tabella generale.

(**) Aziende minori (Alberghi)

(**) Aziende minori (Complessi turistico ricettivi dell'aria aperta)

(***) Aziende minori (Pubblici esercizi)

(***) Aziende minori (Stabilimenti balneari)

(****) Aziende minori (Imprese di viaggio e turismo)⁷

⁷ Modifica apportata dal "Verbale di accordo modificativo ed integrativo" siglato dalla Parti Sociali in data 17 febbraio 2015.

Articolo 143 - Lavoratori minorenni

(1) La retribuzione dei lavoratori minorenni è determinata con riferimento alla normale retribuzione (paga base comprensiva di contingenza) dei lavoratori maggiorenni qualificati di pari livello, secondo le disposizioni legislative vigenti.

(2) La corresponsione di una retribuzione inferiore può essere giustificata solo nel caso in cui ai lavoratori minorenni siano attribuite mansioni meno impegnative di quelle assegnate ai lavoratori maggiorenni.

Articolo 144 - La retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

(1) La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

(2) Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.

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

Livelli	Mag-14	Gen-15	Lug-15	Gen-16	Lug-16
4	13,60	13,76	13,93	14,09	14,25
5	12,96	13,12	13,27	13,43	13,58
6s	12,40	12,54	12,69	12,84	12,99
6	12,25	12,39	12,54	12,68	12,83
7	11,47	11,60	11,74	11,88	12,01

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

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

CAPO III - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 145 - Corresponsione della retribuzione

(1) La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi del giorno 10 del mese successivo.

(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.

(3) Ai sensi della Legge 5 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 IV - ASSORBIMENTI

Articolo 146 - Assorbimenti

(1) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 141 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

CAPO V - SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 147 - Scatti di anzianità ed anzianità di servizio

(1) A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società).

~~(2) L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità è:~~

~~—quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale assunto a partire 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.~~

(2) L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità matura a decorrere dalla data di assunzione.

(3) Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

(4) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale, a partire dal 1° maggio 1990 gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

livelli	Importo €
A	40,80
B	39,25
1	37,70
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54
6s	31,25
6	30,99
7	30,47

(5) In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

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

(7) Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra con quelle diversificate previste dal presente C.C.N.L. sono definite per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

(8) Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato saranno riconosciuti gli importi degli scatti di anzianità stabiliti per il livello di inquadramento di destinazione fin dal momento dell'instaurazione del rapporto.⁸

⁸ Articolo modificato dal "Verbale di accordo modificativo ed integrativo" siglato dalla Parti Sociali in data 17 febbraio 2015.

Articolo 148 - La maturazione del primo scatto di anzianità per il personale di età pari, o superiore, a 21 anni

(1) Relativamente a quanto stabilito dall'articolo precedente sulla anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per il personale di età superiore a ventuno anni in servizio alla data di entrata in vigore del presente Contratto, resta inteso che il primo scatto viene riconosciuto 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 VI - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 149 - Tredicesima mensilità

(1) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, in occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

(2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

(3) Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni previste nella parte speciale del presente Contratto.

(4) 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.

(5) Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).⁹

Articolo 150 - Quattordicesima mensilità

(1) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

(2) La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

(3) I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.

(4) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate.

(5) La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui alla parte speciale del presente Contratto.

(6) Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al terzo comma del precedente articolo.

(7) Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al terzo comma del precedente articolo.

~~(8) Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quinto comma del precedente articolo.~~

(8) Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposto alla lavoratrice solamente il venti per cento della quattordicesima mensilità.¹⁰¹¹

⁹ Chiarimento a Verbale: Si precisa che i periodi di congedo per maternità dal lavoro - assenza obbligatoria - sono computati per la determinazione della tredicesima mensilità nella misura del 20% ad integrazione di quanto già erogato dall'INPS.

¹⁰ Modifica apportata dal "Verbale di accordo modificativo ed integrativo" siglato dalla Parti Sociali in data 17 febbraio 2015.

¹¹ Chiarimento a Verbale: si precisa che i periodi di congedo per maternità dal lavoro - assenza obbligatoria - sono computati per la determinazione della quattordicesima mensilità nella misura del 20% ad integrazione di quanto già erogato dall'INPS.

CAPO VII - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 151 - Previdenza complementare

(1) Le Parti stipulanti il presente Contratto si impegnano ad istituire un Fondo pensione complementare, a capitalizzazione individuale, in forma di associazione.

CAPO VIII - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 152 - Assistenza sanitaria integrativa

(1) Le Parti convengono di affidare all'EBITEN il compito di definire, entro il termine di validità del presente C.C.N.L. soluzioni operative in grado di garantire un adeguato servizio di sanità integrativa.

TITOLO VIII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - MALATTIA

Articolo 153 - Malattia ed infortunio: definizione

(1) Agli effetti di quanto previsto nel presente capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo.

Articolo 154 - Malattia ed infortunio: obblighi delle Parti

(1) Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

(2) In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro. Resta fermo, per il lavoratore, l'obbligo di comunicare al medico il codice fiscale e l'indirizzo al quale è reperibile, se diverso dalla residenza o dal domicilio abituale. Resta in capo allo stesso lavoratore l'obbligo di informare il proprio datore di lavoro dell'assenza e dell'indirizzo al quale è reperibile per i controlli medico-fiscali. L'obbligo per il lavoratore di presentare e/o di inviare in forma cartacea l'attestazione al datore di lavoro e il certificato all'INPS sussiste solo nei casi in cui il medico rilasci la certificazione in forma cartacea e non

proceda all'invio online del certificato a causa di particolari problemi tecnici. Il lavoratore può comunque chiedere al medico una copia cartacea del certificato trasmesso online.

(3) In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia

(4) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

(5) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui all'articolo 161 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

(6) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

(7) Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge 30 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.

(8) Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 155 - Malattia ed infortunio: le visite mediche di controllo e l'obbligo di reperibilità del lavoratore

(1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

(2) Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

(3) Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

(4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del

presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 63, D.lgs. n. 151/2000, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Articolo 156 - Malattia ed infortunio: il rilascio della dichiarazione di responsabilità

(1) Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale quelle economiche previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

(2) Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei trecentosessantacinque giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

Articolo 157 - Malattia ed infortunio: trattamento normativo ed economico applicabile all'apprendista

(1) Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'articolo 161, ad una indennità a carico del datore di lavoro, pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

(2) Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

CAPO II - INFORTUNIO

Articolo 158 - Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: obblighi delle Parti

(1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'Inail il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel testo unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni

(2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

(3) Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, ai sensi dell'articolo 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).

Articolo 159 - Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il divieto di cumulo con le indennità corrisposte dall'Inps

(1) Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Articolo 160 - Anticipazione indennità Inail

(1) In caso di infortunio sul lavoro, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.

(2) Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'articolo 70 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

(3) Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

(4) Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

(5) Le Parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le Parti notificheranno all'Istituto il contenuto del presente articolo.

CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 161 - Malattia ed infortunio: il diritto alla conservazione del posto di lavoro

(1) In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

(2) Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

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

(4) 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.

Articolo 162 - Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il diritto alla conservazione del posto di lavoro

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'articolo precedente, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

(2) I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

(3) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo 161; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 163 - Malattia ed infortunio professionale, od extraprofessionale: regolamentazione applicabile (rinvio)

(1) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Articolo 164 - Lavoratori affetti da tubercolosi

(1) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

(2) Ai sensi dell'articolo 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 tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

(3) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 10 della Legge 28 febbraio 1953 n. 86.

(4) Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni

CAPO IV - MATERNITÀ E PATERNITÀ

Articolo 165 - La conservazione del posto di lavoro ed il trattamento economico applicabile

(1) Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

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

(3) In applicazione ed alle condizioni previste dal D.lgs. n. 151/2001 agli articoli 6, comma 1, e 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata 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 dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

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

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

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

(6) In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al comma 1, lettera c), e ad usufruire della aspettativa per gravi motivi familiari di cui all'articolo 121-bis del presente contratto.

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

(8) Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'articolo 74, Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

~~(9) Per i soli periodi indicati nel comma 1 e 2 del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.~~

(9) Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, all'indennità di cui al comma precedente integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.¹²

(10) 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, Legge n. 33/1980.

Articolo 166 - Gravidanza e puerperio: l'integrazione dell'indennità a carico dell'Inps

(1) Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Articolo 167 - Gravidanza e puerperio: diritti parentali

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

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

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

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

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

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2, dell'articolo 32 del D.lgs. n. 151/2001;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;

d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli articoli 36 e 37 del D.lgs. n. 151/2001.

¹² Modifica apportata dal "Verbale di accordo modificativo ed integrativo" siglato dalla Parti Sociali in data 17 febbraio 2015.

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

(7) Ai sensi dell'articolo 34 del Testo Unico di cui al D.lgs. n. 151/2001, per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'Inps, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento 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.

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

(9) La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'articolo 4, comma 24, lettera b) della Legge n. 92/2012.

(10) La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale.

(11) La fruizione dei benefici di cui agli articoli 4 e ss. così come disciplinati dal D.L. 22 dicembre 2012 comporta, per ogni quota mensile richiesta, una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.

Articolo 168 - Gravidanza e puerperio: periodo di riposo ed assenze

(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 6 ore.

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

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

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

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

(5) Per detti riposi è dovuta dall'Inps un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

(6) L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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

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

Articolo 169 - Gravidanza e puerperio: dimissioni e licenziamento

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

(2) Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

(3) Ai sensi del D.lgs. n. 151/2001, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

(4) Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'articolo 28 del citato D.lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

(5) La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'articolo 54, comma 9, del suddetto D.lgs. n. 151/2001.

(6) 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 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

(7) Ai sensi dell'articolo 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della 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, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

(8) 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.

(9) 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 di cui all'articolo 54, comma 9, D.lgs. n. 151/2001, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio.

(10) L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

(11) Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'Inps, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'articolo 137.

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

CAPO V - SERVIZIO MILITARE DI LEVA E CHIAMATA ALLE ARMI

Articolo 170 - Servizio militare di leva

(1) Per la disciplina relativa al servizio militare di leva, si rinvia alla normativa vigente in materia.

Articolo 171 - Richiamo alle armi

(1) In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

(2) Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

(3) Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10 giugno 1940, n. 653 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).

(4) Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

(5) Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 137.

(6) Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se

ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

TITOLO IX - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RECESSO

Articolo 172 - Recesso dal rapporto di lavoro

(1) Fermo restando quanto previsto dalle Leggi n. 604/1966 e n. 300/1970 e ss.mm., nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo articolo. Il preavviso può essere comunicato anche mediante telegramma, o tramite posta elettronica certificata equiparata a raccomandata con ricevuta di ritorno, come stabilito dalla vigente normativa (D.P.R. 11 Febbraio 2005, n.68).

CAPO II - PREAVVISO

Articolo 173 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

(1) Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

livelli	preavviso
A, B e 1	60 giorni
2 e 3	30 giorni
4 e 5	20 giorni
6s, 6 e 7	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

livelli	preavviso
A, B e 1	90 giorni
2 e 3	45 giorni
4 e 5	30 giorni

6s, 6 e 7	20 giorni
-----------	-----------

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

livelli	preavviso
A, B e 1	120 giorni
2 e 3	60 giorni
4 e 5	45 giorni
6s, 6 e 7	20 giorni

(2) Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente che ne abbia necessità godrà di un permesso straordinario giornaliero concordato con il datore di lavoro, non superiore a due ore, per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Articolo 174 - Indennità sostitutiva del preavviso

(1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi.

(2) Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

(3) Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

(4) Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

CAPO III - DIMISSIONI

Articolo 175 - Dimissioni: la rinuncia al preavviso e la corresponsione della relativa indennità sostitutiva

(1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 173 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 174.

(2) Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Articolo 176 - Dimissioni: la debenza del trattamento di fine rapporto

(1) Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto.

Articolo 177 - Giusta causa

(1) Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

(2) Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli articoli 174 (indennità sostitutiva del preavviso) e 183 (trattamento di fine rapporto) salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Articolo 178 - Matrimonio

(1) In conformità dell'articolo 35, comma 4, D.lgs. n. 198/2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

(2) La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 183 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

(3) Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 173 e confermate, a pena di nullità, alla Direzione provinciale del lavoro entro il termine di un mese.

(4) L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo 179 - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

(1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle Leggi n. 604/1966, n. 300/ 1970, n. 108/1990 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 (articolo 2119 del Codice Civile);

b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

(2) Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento al lavoratore per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

(3) Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

(4) Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

(5) In via esemplificativa, si considerano giusta causa di licenziamento gli atti ed i fatti enunciati all'articolo 126, comma 4, del presente C.C.N.L..

Articolo 179 bis - Procedura

(1) Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo dell'articolo 7 della Legge n. 300/1970, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, comma 8, della Legge n. 300/1970, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.

(2) Nella comunicazione il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta. Le parti possono essere assistite anche dalle organizzazioni di rappresentanza firmatarie del presente contratto.

(3) La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative ai recessi, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

(4) Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del D.lgs. n. 276/2003.

(5) Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, comma 7, della Legge n. 300/1970, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

(6) In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro dinanzi la commissione, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni. Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della Legge n. 300/1970, oppure

all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della Legge n. 604/1966, come sostituito dall'articolo 1, comma 40, della Legge n. 92/2012, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al D.lgs. n. 151/2001. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro, il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

(7) 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. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.

Articolo 180 - Licenziamento simulato

(1) Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Articolo 181 - Licenziamento discriminatorio

(1) Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della Legge n. 604/1966 e dell'articolo 15 della Legge n. 300/1970, come modificato dall'articolo 13 della Legge n. 903/1977 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Articolo 182 - Matrimonio

(1) Ai sensi dell'articolo 35, comma 2, del D.lgs. n. 198/2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

(2) Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'articolo 54 del D.lgs. n. 151/2001, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione della attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

(3) Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo 178.

CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 183 - Trattamento di fine rapporto ed indennità di anzianità: criteri di calcolo

(1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

(2) Per i periodi di servizio prestati a partire 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.

(3) Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 il trattamento suddetto verrà calcolato secondo quanto stabilito dalla stessa Legge n. 297/1982, 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.

(4) Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

(5) Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della Legge n. 297/1982.

(6) Ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto costituiscono retribuzione utile i seguenti valori:

- a) Paga base nazionale conglobata;
- b) Tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità;
- c) Scatti di anzianità;
- d) Acconti su futuri aumenti contrattuali;
- e) Aumenti di merito e/o superminimi e/o assegni *ad personam* erogati con carattere di continuità.

Articolo 184 - Trattamento di fine rapporto: modalità di corresponsione

(1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire entro il secondo periodo di paga successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

(3) In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.

(4) Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

(5) In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

Articolo 185 - Trattamento di fine rapporto e decesso del dipendente: diritti parentali

(1) 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 DEI DOCUMENTI DI LAVORO

Articolo 186 - La restituzione dei documenti di lavoro in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

(1) L'azienda riconsegnerà al lavoratore ogni documento di sua pertinenza entro tre giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore ne rilascerà ricevuta.

(2) A richiesta del lavoratore, l'azienda consegnerà anche un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato alle sue dipendenze e delle mansioni dallo stesso svolte.

(3) Allo stesso modo, il lavoratore riconsegnerà al datore di lavoro ogni documento di cui sia venuto in possesso in ragione dell'attività lavorativa svolta.

TITOLO X - VIGENZA CONTRATTUALE

CAPO I - VIGENZA CONTRATTUALE

Articolo 187 - Decorrenza e durata

(1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° maggio 2014 e sarà valido sino al 30 aprile 2017 sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

(2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

(3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Articolo 188 - Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

(1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

(2) Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

(3) In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e, comunque, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Articolo 189 - Disposizioni in caso di prima applicazione del C.C.N.L.

(1) In caso di prima applicazione del presente C.C.N.L., ai dipendenti precedentemente assunti con altri C.C.N.L., si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi.

(2) Inquadramento contrattuale: il lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente C.C.N.L.; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

(3) Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di C.C.N.L. non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di C.C.N.L. dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

(4) Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

(5) Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nel sito dell'EBITEN.

Articolo 190 - Disposizioni finali

(1) La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

(2) Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

PARTE SPECIALE INTEGRATIVA

TITOLO XI - AZIENDE ALBERGHIERE

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 191 - Classificazione del personale

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

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- direttore.

QUADRO B

Profili:

- vice direttore;

- food and beverage manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo;

- room division manager, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;

- capo settore commerciale - capo settore marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;

- capo settore amministrativo - capo settore personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive;

- capo settore acquisti - economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti;

- capo settore tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica ed amministrativa di gestione, coordini ed organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli;

- capo centro edp, intendendosi per tale colui che in autonomia esecutiva ha la responsabilità delle direttive e dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, organizza e pianifica risorse umane e tecniche in funzione dei progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;

- capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse, abbia la responsabilità della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività - programmazione, promozione, vendita - che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente i risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- responsabile di ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;
- responsabile dei servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
- responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;
- responsabile tecnico di area;
- analista sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;
- responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, intendendosi per tale colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping);
- responsabile della comunicazione istituzionale intendendosi per tale colui che - in seno a consorzi, raggruppamenti, reti, associazioni di imprese e organismi simili – coordina e gestisce le attività di promozione dell'immagine e della comunicazione anche istituzionale;
- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- capo ricevimento;
- primo portiere;
- primo maître d'hotel;

- capo cuoco;
- prima governante;
- responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
- responsabile della formazione nelle strutture scolastiche per l'istruzione e la formazione professionale turistica ed alberghiera, intendendosi per tale colui che si occupa sia della formazione iniziale che degli aggiornamenti professionali del personale, tutor di tirocinanti, tutor di apprendisti, istruttori ed insegnanti di materie tecnico pratiche (a mero titolo esemplificativo sala – bar – cucina - ricevimento);
- capo barman, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;
- coordinatore del centro prenotazioni;
- capo servizio amministrativo;
- capo servizio personale;
- capo c.e.d.;
- analista - programmatore c.e.d.;
- assistente del direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;
- funzionario di vendita;
- cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

- impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- controllo amministrativo;
- corrispondente in lingue estere;

- segretario ricevimento cassa o amministrazione;
- portiere unico;
- segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- coordinatore ricevimento villaggi turistici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità del coordinamento tecnico-funzionale del servizio di ricevimento;
- prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;
- dietologo diplomato;
- infermiere diplomato professionale;
- fisiochinesiterapista diplomato;
- coordinatore reparto cure sanitarie;
- cuoco unico;
- sotto capo cuoco;
- governante unica;
- coordinatore housekeeping villaggi turistici;
- capo operaio;
- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al secondo livello);
- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);
- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);
- capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere; barman unico;
- impiegato addetto alla comunicazione istituzionale senza capo;
- economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;

- portiere di notte;
- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;
- programmatore c.e.d.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Profili:

- segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
- stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- addetto a macchine elettrocontabili;
- guardarobiera unica consegnataria;
- portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);
- cuoco capo partita;
- chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore;
- seconda governante;
- barman, barwoman;
- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- capo garage;
- capo giardiniere;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- addetto fangoterapia;
- massoterapista;

- infermiere;
- estetista;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- istruttore di ginnastica correttiva;
- operatore c.e.d., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;
- conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- centralinista;
- telescrivente;
- magazziniere comune con funzioni operaie;
- assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);
- addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- cassiere bar ristorante;
- dattilografo;
- conduttore con lingue;
- autista;
- giardiniere;
- pulitore, lavatore a secco;
- lavandaio unico;
- capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;
- caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;

- facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;
- guardia giurata;
- cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;
- conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 Kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 Kg;
- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- cuoco, cameriere, barista, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menu fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori;
- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;
- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;
- addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- addetto alle inalazioni;
- assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

- commis di cucina, sala e piani, bar, diplomato o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro, nella esecuzione delle relative mansioni;
- addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Profili:

- addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;
- addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato;
- addetto portineria;
- lavandaio;
- conduttore;
- garagista;
- rammendatrice, cucitrice, stiratrice;
- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;
- cameriera villaggi turistici;
- addetto mensa personale;
- vetturiere;
- aiuto reparto cure sanitarie;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Profili:

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;

- vestiarista;
- addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
- commissioniere;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI

Articolo 192 - La classifica degli esercizi alberghieri

(1) Per la classifica degli esercizi alberghieri, ai fini della applicazione del presente Contratto, si fa riferimento a quella determinata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

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

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

CAPO III - STAGIAIRES

Articolo 193 - Disciplina applicabile agli stagiaires

(1) Per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle Scuole alberghiere, accolti nelle aziende alberghiere, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti a nessuna delle norme del presente Contratto, purché non prestino servizio effettivo in sostituzione dei dipendenti normali.

CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 194 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"

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

Articolo 195 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

(1) L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

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

Articolo 196 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

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

(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

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

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

(5) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

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

(7) 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.

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

Articolo 197 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il periodo di prova e la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro

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

(2) Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.

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

Articolo 198 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 199 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il congedo matrimoniale

(1) La disposizione dell'articolo 120 (congedo per matrimonio) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 200 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il congedo per motivi familiari

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

Articolo 201 - Contratti a termine ed aziende di stagione: le quote di maggiorazione della retribuzione

(1) Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determinano le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

Articolo 202 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione delle percentuali di maggiorazione della retribuzione

(1) 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.

Articolo 203 - Contratti a termine ed aziende di stagione: le quote di maggiorazione della retribuzione per i dipendenti da Aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche, o balneari

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

Articolo 204 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il periodo di preavviso di licenziamento, o di dimissioni

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

Articolo 205 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il trattamento economico in caso di licenziamento del lavoratore

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

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

Articolo 206 - Contratti a termine ed aziende di stagione: diritto del lavoratore ai biglietti di andata e ritorno

(1) Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

(2) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Articolo 207 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la chiusura dell'esercizio, o la diminuzione del personale, in caso di epidemia, od altre cause di forza maggiore

(1) In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore che obbligassero il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le competenti Organizzazioni locali decideranno a norma dell'articolo 2119 del codice civile.

CAPO V - ORARIO DI LAVORO

Articolo 208 - Distribuzione orario settimanale

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

Articolo 209 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero

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

(2) Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di dodici ore per il restante personale.

Articolo 210 - Lavoro notturno

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento, fatte salve le condizioni di miglior favore.

(2) A decorrere 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.

(3) Al personale che, peraltro, sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 25 per cento.

Articolo 211 - La distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause di lavoro notturno da parte dei contratti integrativi

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

Articolo 212 - Lavoratori notturni

(1) Ai fini dell'articolo 111, comma 1, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

Articolo 213 - Lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del trenta per cento.

(2) Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del sessanta per cento.

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

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

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

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

CAPO VI - FESTIVITA'

Articolo 214 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 114 è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del venti per cento per lavoro festivo.

CAPO VII - FERIE

Articolo 215 - Il prolungamento del periodo di ferie

(1) Il periodo di ferie di cui all'articolo 116 potrà essere prolungato previ accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione all'EBITEN territorialmente competente.

(2) Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione

(3) La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni

CAPO VIII - ELEMENTI ECONOMICI

Articolo 216 - Paga base aziende alberghiere minori

(1) Per il personale degli alberghi di 2 e 1 stelle e delle pensioni e locande, le paghe base sono ridotte ed indicate nella tabella di cui all'articolo 141, secondo comma, del presente Contratto.

(2) Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al quinto livello

Articolo 217 - Trattamenti salariali integrativi

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 137 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi.

Articolo 218 - Le quote aggiuntive provinciali e quote "ad qualificam aziendali"

(1) Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 191 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.

Articolo 219 - Calcolo dei ratei

(1) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, i giorni lavorati – determinati in ventiseiesimi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di ventiseiesimi di un rateo di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

(2) Resta fermo quanto stabilito agli articoli 149, comma 2, 150, comma 6, e 99, comma 8.

CAPO IX - MALATTIA

Articolo 220 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio

(1) Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo 154 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 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'articolo 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 articoli 1 e 2 della Legge n. 33/1980;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni

dal quarto al ventesimo e del cento per cento per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

(2) L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

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

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

(5) Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

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

Articolo 221 - Il ricovero del personale infermo nei locali dell'azienda, od in Ospedale

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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 X - INFORTUNIO

Articolo 222 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

(1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro per l'invalidità permanente e 5.164,57 euro per la morte.

CAPO XI - NORME PER GLI OSTELLI

Articolo 223 - Norme per gli Ostelli

(1) Non si applicano ai dipendenti degli ostelli le riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'articolo 141 e dell'articolo 216 del presente Contratto.

CAPO XII - NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE

Articolo 224 - Norme per le residenze turistico alberghiere

(1) Per la individuazione delle residenze turistico alberghiere, al fine dell'applicazione della disciplina speciale, si fa riferimento alla legislazione regionale.

CAPO XIII - NORME PER I CENTRI BENESSERE

Articolo 225 - Norme per i centri benessere

(1) Le Parti concordano di affidare all'EBITEN l'esame delle problematiche concernenti i Centri benessere, al fine di favorire l'adozione di strumenti che agevolino lo sviluppo delle attività di beauty farm, fitness, wellness, health through water e similari in seno alle aziende alberghiere.

CAPO XIV - NORME PER GLI APPRODI TURISTICI

Articolo 226 - Classificazione del personale

Ferme restando le declaratorie previste, per ciascun livello, all'articolo 46 del presente Contratto, la classificazione del personale per i porti e gli approdi turistici è la seguente.

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- Direttore del porto.

QUADRO B

Profili:

- Vice Direttore del porto.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- Responsabile tecnico o amministrativo del porto; Nostromo (qualora al Nostromo siano attribuite anche le mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e le mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione, lo stesso potrà essere inquadrato al livello superiore);
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- Capo ufficio tecnico o amministrativo;
- Responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza;
- Responsabile tecnico dei mezzi nautici;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

- Impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore (qualora le mansioni di sommozzatore siano svolte con carattere di saltuarietà, lo stesso sarà inquadrato al quarto livello); operaio specializzato provetto;
- Addetto alla torre di controllo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Profili:

- Ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al terzo livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- Operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina;

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

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

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

LIVELLO SESTO

Profili:

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

LIVELLO SETTIMO

Profili:

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

Articolo 227 - Formazione

(1) Le Parti assegnano alla formazione professionale una funzione strategica orientata a favorire una maggiore e migliore qualificazione tecnico professionale dei lavoratori e, per tal via, il raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza e di qualità del servizio offerto alla clientela.

(2) Per sviluppare tale funzione, le organizzazioni stipulanti promuoveranno l'organizzazione di iniziative tese a valorizzare le risorse umane mediante l'addestramento individuale e/o la partecipazione ai corsi di formazione (lingue; nuove tecnologie; informatica; sicurezza sul lavoro; ecc.) anche avvalendosi dei servizi offerti da FORMAZIENDA.

Articolo 228 - Scatti di anzianità

(1) Le Parti convengono di incontrarsi per disciplinare il raccordo tra la disciplina degli scatti di anzianità di cui all'articolo 147 e le prassi aziendali in atto.

(2) Tale raccordo sarà definito in base ai seguenti criteri:

- a) salvaguardia degli importi maturati alla data del 1° agosto 1995;

b) corresponsione degli scatti di anzianità in base alla disciplina di cui all'articolo 147, fermo restando l'assorbimento, sino a concorrenza, degli importi di cui alla precedente lettera a);

c) riconoscimento di un'anzianità convenzionale massima di tre anni nei confronti di coloro che, alla data del 1° agosto 1995, non percepiscono importi comunque denominati, a titolo di scatti di anzianità.

Articolo 229 - Disposizioni di raccordo

(1) Per quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni di cui alla parte speciale sulle aziende alberghiere.

Articolo 230 - Disciplina applicabile e condizioni di miglior favore

(1) Le Parti si danno reciprocamente atto che la definizione della disciplina di cui al presente capo ha costituito il comune presupposto per la applicazione del C.C.N.L. Turismo ai porti ed agli approdi turistici.

(2) Il presente capo, costituendo trattamento complessivo di miglior favore, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto, fatto salvo quanto qui espressamente previsto, le norme di tutti i contratti nazionali in precedenza applicati

TITOLO XII - COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 231 - Classificazione del personale

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

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- direttore.

QUADRO B

Profili:

- direttore di campeggio o villaggio turistico nel quale la natura e la struttura del servizio nonché la semplicità dei modelli organizzativi adottati escluda la figura di direttore di categoria A;

- vice direttore di A;

- vice direttore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;
- responsabile impianti tecnici;
- capo servizio amministrativo;
- capo cuoco;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

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

LIVELLO QUARTO

Profili:

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

LIVELLO QUINTO

Profili:

- centralinista;
- magazziniere comune;
- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari etc, alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- controllore di campeggio senza autonomia decisionale;
- sorvegliante di infanzia non diplomato;
- dattilografo;
- conducente automezzi e natanti;
- aiuto commesso;
- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita ed alla ristorazione – impiegato d'ordine;
- cameriere di bar;
- barista;
- banconiere di tavola calda;
- cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da

richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande;

- pizzaiolo;
- addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;
- addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;
- assistente ai bagnanti (bagnino) (previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia);
- operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- addetto a mansioni di ordine;
- capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;
- addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione;
- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

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

LIVELLO SESTO

Profili:

- operaio comune e/o generico;
- guardiano notturno e diurno;

- sorvegliante di ingresso;
- accompagnatore su campo;
- commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda;
- stiratrice;
- lavandaio;
- addetto ai servizi di spiaggia;
- custode;
- cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;
- cameriera/e camping, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;
- aiuto ricezionista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Profili:

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

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 232 - Contratti a termine e aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"

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

Articolo 233 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

(1) L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

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

Articolo 234 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

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

(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

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

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

(5) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

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

(7) 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.

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

Articolo 235 - Contratti a termine: il periodo di prova ed il diritto del lavoratore al rimborso del biglietto di ritorno in caso di licenziamento

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

Articolo 236 - Contratti a termine ed aziende di stagione: le quote di maggiorazione della retribuzione

(1) Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli Accordi Integrativi provinciali, il personale dei Pubblici Esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del:

- 20 % per ingaggio fino ad un mese;
- 15 % per ingaggio fino a due mesi;
- 8 % per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Articolo 237 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la chiusura dell'esercizio, o la diminuzione del personale, in caso di epidemia, od altre cause similari

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

(2) In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle OO.SS. territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 238 - Contratti a termine ed aziende di stagione: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine

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

Articolo 239 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 240 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la trattenuta sulla retribuzione in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore

(1) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura, che per i Pubblici Esercizi non potrà superare il 50 per cento della maggiorazione di cui all'articolo 236, sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

Articolo 241 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il calcolo degli indennizzi dovuti al lavoratore in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine

(1) Gli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 276.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 242 - Distribuzione orario settimanale

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

(2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Articolo 243 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero

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

Articolo 244 - Lavoro notturno

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 245 - Lavoratori notturni

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 111, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'articolo 111, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'articolo 244 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Articolo 246 - Lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno

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

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

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

(5) Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 276.

Articolo 247 - Festività

(1) Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 114 è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del venti per cento.

(2) Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'articolo 114 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'articolo 276.

(3) Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 276 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'articolo 276 raggugliata ad ore di lavoro.

Articolo 248 - Trattamento economico applicabile in caso di festività soppresse

(1) Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'articolo 115 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 276.

Articolo 249 - Il periodo di ferie

(1) Il periodo di ferie di cui all'articolo 116 potrà essere prolungato previ accordi tra le Parti con l'obbligo di comunicazioni all'EBITEN territorialmente competente.

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

(3) La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

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

CAPO IV - FESTIVITA'

Articolo 250 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 114 è dovuta oltre la normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO V - FERIE

Articolo 251 - Il periodo di ferie

(1) Il periodo di ferie di cui all'articolo 116 potrà essere prolungato previ accordi tra le Parti con l'obbligo di comunicazioni all'EBITEN territorialmente competente

(2) Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione

(3) La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni

CAPO VI - ELEMENTI ECONOMICI

Articolo 252 - Paga base aziende minori

(1) Per i campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, le paghe base sono ridotte ed indicate nella tabella di cui all'articolo 141, secondo comma, del presente Contratto.

CAPO VII - MALATTIA

Articolo 253 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio

(1) Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo 154 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'articolo 74 della Legge n. 833/1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della Legge n. 33/1980. 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 n. 33/1980;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo, e del cento per cento, per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

(2) L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

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

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

(5) Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

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

CAPO VIII - INFORTUNIO

Articolo 254 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

(1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro in caso di invalidità permanente e 5.164,57 euro in caso di morte.

TITOLO XIII - PUBBLICI ESERCIZI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 255 - Classificazione del personale

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

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

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

QUADRO B

Profili:

- vice Direttore;
- responsabile area mense;
- capo del personale;
- economo responsabile del settore acquisti intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- responsabile punto vendita (esercizi minori) intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
- capo zona manutenzione.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- superintendente catering;
- capo servizio catering;
- ispettore amministrativo catena d'esercizi;

- assistente senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- direttore servizio mensa o capo impianto mensa;
- capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere);
- capo laboratorio pasticceria intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;
- responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- primo maître o capo servizio sala;
- ispettore mensa;
- responsabile impianti tecnici;
- capo cuoco p.e. e ristorazione collettiva;
- capo contabile;
- operatore o procuratore doganale catering;
- capo ufficio catering;
- supervisore catering;
- primo barman p.e.;
- capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco – bar;
- capo banconiere di pasticceria, intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovrintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori;
- magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni;
- cassiere centrale catering;
- capo c.e.d.;

- analista - programmatore c.e.d.;
- assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

- controllo amministrativo;
- barman unico;
- sotto capo cuoco;
- cuoco unico;
- primo pasticciere;
- capo operaio;
- capo mensa surgelati e/o precotti;
- capo reparto catering;
- assistente o vice o aiuto supervisore catering;
- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;
- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine ad un capo-servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);
- dietologo;
- sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri;
- programmatore c.e.d.;
- responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;

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

LIVELLO QUARTO

Profili:

- segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;
- cuoco capo partita;
- cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina;
- gastronomo;
- cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;
- barman;
- chef de rang di ristorante;
- cameriere di ristorante;
- secondo pasticciere;
- capo gruppo mensa;
- gelatiere;
- pizzaiolo;
- stenodattilografa con funzioni di segretaria;
- altri impiegati d'ordine;
- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue

interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;

- operatore c.e.d. - consollista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Profili:

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

- controllo merci;
- cameriere bar, tavola calda, self-service;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- barista;
- guardarobiera non consegnataria;
- allestitore catering;
- autista di pista catering;
- secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- guardia giurata;
- conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi;
- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;
- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

- commis di cucina, sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
- addetto servizi mensa intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e

provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore;

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

LIVELLO SESTO

Profili:

- confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;

- secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco;

- commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere p.e.);

- commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche;

- stiratrice;

- lavandaia;

- guardiano notturno;

- addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore;

- caffettiere non barista;

- caricatore catering;

- aiutante pista catering;

- preparatore catering;

- addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni;

- guardarobiera clienti (vestiarista);

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

LIVELLO SETTIMO

Profili:

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

- lavatore catering;
- conducente di motocicli;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Articolo 255 bis - Qualificazione del personale: disposizioni speciali

- (1) La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.
- (2) In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le proporzioni appresso indicate:
 - pubblico esercizio avente da due a cinque baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi;
 - pubblico esercizio avente 6 o più baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni tre baristi.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 256 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"

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

Articolo 257 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

- (1) L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.
- (2) Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 258 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

- (1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.
- (2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.
- (3) La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.
- (4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

(5) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

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

(7) 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.

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

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 259 - Distribuzione dell'orario settimanale

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

(2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Articolo 260 - Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

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

Articolo 261 - Lavoro notturno

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 262 - Lavoratori notturni

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 111, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

Articolo 263 - Lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.

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

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

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

Articolo 264 - Festività

(1) Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 114 è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del 20 per cento.

(2) Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'articolo 114 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.

CAPO IV - PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Articolo 265 - Paga base dei Pubblici esercizi di terza e quarta categoria: le riduzioni applicabili

(1) Per i Pubblici Esercizi di terza e quarta categoria le paghe base indicate all'articolo 141 del presente Contratto sono ridotte dei seguenti importi arrotondati:

livello	Importo €
A	5,68
B	5,16
1	5,16
2	4,39
3	3,87
4	3,36
5	3,10
6s	2,84
6	2,84
7	2,58

CAPO V - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Articolo 266 - Indennità di contingenza

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

Articolo 267 - Percentuale di servizio

(1) La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti negli articoli che seguono, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i Contratti integrativi territoriali.

Articolo 268 - Trattamento economico dei percentualisti: limiti minimi e massimi della percentuale di servizio applicabili alle aziende bar, caffè e similari

(1) Per le aziende bar, caffè e similari, di cui all'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

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

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

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

Articolo 269 - Trattamento economico dei percentualisti: la percentuale di servizio unica per i banchetti

(1) Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di dieci persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12 per cento.

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

Articolo 270 - Trattamento economico dei percentualisti: criteri di applicazione della percentuale di servizio

(1) La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

- a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
- b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.

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

% sul netto nel sistema addizionale

10% corrispondente 9,10 %
11% corrispondente al 9,99%
12% corrispondente al 10,72%
13% corrispondente all'11,51%
14% corrispondente al 12,25%
15% corrispondente al 13,05%
16% corrispondente al 13,80%
17% corrispondente al 14,53%
18% corrispondente al 15,27 %
19% corrispondente al 15,97%
20% corrispondente al 16,67%
21% corrispondente al 17,36%
22% corrispondente al 18,03%

Articolo 271 - Trattamento economico dei percentualisti: termini per la corresponsione della percentuale di servizio

(1) Quando la percentuale di servizio viene riscossa dal datore di lavoro, essa dovrà essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di quattro giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Articolo 272 - Trattamento economico dei percentualisti: la corresponsione della percentuale di servizio ed il compenso per i servizi a domicilio

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

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

(3) Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso, secondo quanto contemplato dall'articolo 144.

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

Articolo 273 - Trattamento economico dei percentualisti: la corresponsione della percentuale di servizio ai Maitres o Capi camerieri

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

(2) La partecipazione dei maîtres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5 per cento né più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

(3) I maîtres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe

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

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

Articolo 274 - Trattamento economico dei percentualisti: l'opzione per la retribuzione fissa

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

(2) Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'articolo 141 e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente Contratto e dai Contratti Integrativi Territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo

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

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

Articolo 275 - Mensilità supplementari

(1) Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte le tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70 per cento con le modalità di cui al successivo articolo 276.

Articolo 276 - Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti

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

Articolo 277 - Trattamento economico dei percentualisti: la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del T.F.R.

(1) Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 174 verrà calcolata in base all'articolo 2121 codice civile 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'articolo 2121 codice civile 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.

CAPO VI - MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 278 - Malattia

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

a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'Inps nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'articolo 74 della Legge n. 833/1978 e della relativa integrazione di cui al decreto ministeriale 1° febbraio 1957 e al decreto ministeriale 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'articolo 1 della Legge n. 33/1980 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della stessa Legge n. 33/1980;

b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni.

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

Articolo 279- Infortunio

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'Inail fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'Inail corrisponde l'indennità prevista dalla legge. Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Inps;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

CAPO VII - NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Articolo 280 - Norme speciali per i Locali notturni. Definizione dei "Locali notturni"

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

Articolo 281 - Norme speciali per i Locali notturni: le percentuali di servizio

(1) Nei locali notturni la percentuale sarà del 16 per cento per le consumazioni di ristorante e del 18 per cento per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

(2) Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno di cui all'articolo 261.

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

(4) E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18 per cento sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Articolo 282 - Norme speciali per i Locali notturni: disciplina applicabile e condizioni di miglior favore

(1) 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.

TITOLO XIV - STABILIMENTI BALNEARI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 283 - Classificazione del personale

(1) La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- direttore.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- vice direttore;

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

LIVELLO SECONDO

Profili:

- ispettore;
- cassiere centrale;
- interprete;
- infermiere diplomato;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

- capo assistente bagnanti;
- istruttore di ginnastica correttiva;
- capo operaio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Profili:

- segretario;
- operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- infermiere;
- pedicurista;
- manicurista;
- massaggiatore;
- barbiere e parrucchiere;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- stenodattilografo con funzioni di segreteria;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- cassiere;
- magazziniere comune;
- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- assistente ai bagnanti;
- dattilografo;
- addetto vendita biglietti;
- operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);
- addetto a mansioni di ordine;
- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

- maschera;
- guardiano notturno;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Profili:

- operaio comune;
- inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino);
- lavandaio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Profili:

- guardarobiera clienti;
- addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II- CONTRATTI A TERMINE ED AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 284 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"

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

Articolo 285 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

(1) L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

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

Articolo 286 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

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

(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

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

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

(5) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

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

(7) 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.

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

Articolo 287 - Contratti a termine: il periodo di prova ed il diritto del lavoratore al rimborso del biglietto di ritorno in caso di licenziamento

(1) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(2) E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

(3) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell' esercente.

Articolo 288 - Contratti a termine: la chiusura dell'esercizio, o la diminuzione del personale in caso di giusta causa, epidemia, od altre cause di forza maggiore

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Articolo 289 - Contratti a termine: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto

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

Articolo 290 - Contratti a termine: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 291 - Contratti a termine: la trattenuta sulla retribuzione in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto

(1) 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.

(2) 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.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 292 - Orario di lavoro settimanale e giornaliero

(1) In deroga a quanto previsto dall'articolo 95, la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore per il personale impiegatizio ed in quarantaquattro ore per il personale non impiegatizio.

(2) Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore.

Articolo 293 - Distribuzione orario settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

Articolo 294 - Lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

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

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

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

(5) Per il personale retribuito con una percentuale sugli incassi, il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 140.

Articolo 295 - Festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 114 è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO IV - PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA: LE RIDUZIONI APPLICABILI

Articolo 296 - Le riduzioni applicabili

(1) Per i dipendenti degli stabilimenti balneari classificati di terza e quarta categoria, le paghe base indicate all'articolo 141 del presente Contratto sono ridotte dei seguenti importi arrotondati:

livello	Importo €
A	5,68
B	5,16
1	5,16
2	4,39
3	3,87
4	3,36
5	3,10
6s	2,84
6	2,84
7	2,58

(2) Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

CAPO V - MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 297 - Malattia

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell' INPS ai sensi dell'articolo 74 della Legge n. 833/1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della Legge n. 33/1980. 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 n. 33/1980;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia provveduto a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'articolo 154.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

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

Articolo 298 - Infortunio

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli articoli 154 e 297 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

TITOLO XV - ALBERGHI DIURNI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 299 - Classificazione del personale

(1) La classificazione del personale per il comparto degli Alberghi Diurni è la seguente.

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- direttore;

- gerente.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- vice direttore;

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

LIVELLO SECONDO

Profili:

- responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- responsabile del controllo di più reparti;
- consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

- magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Profili:

- cassiere centrale;
- barbiere;
- parrucchiere;
- manicure;
- pedicure;
- massaggiatore;
- visagista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- magazziniere comune;
- cassiera;

- aiuto parrucchiere;
- pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

- addetto deposito bagagli;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Profili:

- lustrascarpe;
- bagnina;
- sciampista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Profili:

- personale di fatica;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compreso nella suddetta elencazione.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 300 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"

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

Articolo 301 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

(1) L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

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

Articolo 302 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

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

(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

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

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

(5) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

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

(7) 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.

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

Articolo 303 - Contratto a termine: il periodo di prova ed il diritto del lavoratore al rimborso del biglietto di ritorno in caso di licenziamento

(1) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(2) E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

(3) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 304 - Contratto a termine: la chiusura dell'esercizio, o la diminuzione de personale, in caso di giusta causa, di epidemia, od altre cause similari

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che

essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

(2) In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle OO.SS. territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 305 - Contratto a termine: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto

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

Articolo 306 - Contratto a termine: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 307 - Contratto a termine: la trattenuta sulla retribuzione in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto

(1) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore, è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

(2) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 308 - Distribuzione orario settimanale

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

(2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Articolo 309 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero

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

Articolo 310 - Lavoro notturno

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 311 - Lavoratori notturni

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 111, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

Articolo 312 - Lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

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

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

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

Articolo 313 - Festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 114 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO IV - MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 314 - Malattia

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della Legge n. 833/1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della Legge n. 33/1980. 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 n. 33/1980;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che sia stato provveduto da parte del dipendente a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'articolo 154.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

(3) L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico: se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS.

Articolo 315 - Infortunio

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:

-invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli articoli 154 e 314 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

TITOLO XVI - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 316 - Classificazione del personale

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

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse, compresi i network di agenzie di viaggio.

QUADRO B

Profili:

- capo agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio con attività centralizzata;

- responsabile marketing di network di agenzie di viaggio;
- responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;
- capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- capo c.e.d.;
- addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio;
- analista - programmatore c.e.d.;
- addetto ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione;
- capo agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

- addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
- stenodattilografa in lingue estere;

- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;
- traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
- cassiere e/o addetto al cambio delle valute;
- impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;
- impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- programmatore c.e.d.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Profili:

- addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
- contabile d'ordine;
- stenodattilografo;
- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
- impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
- operatore c.e.d.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- hostess;
- dattilografo;
- addetto esclusivamente alle macchine contabili;

- addetto al centralino e/o telescriventi;
- fatturista;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- archivista;
- autista;
- portavalori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

- personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Profili:

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

LIVELLO SETTIMO

Profili:

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

Articolo 316 bis - Qualificazione del personale: disposizioni speciali

(1) Le Parti si danno atto che per le imprese di viaggi e turismo il "dirigente tecnico" o "direttore tecnico" di cui alle norme R.D.L. 23 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.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 317 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"

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

Articolo 318 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

(1) L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

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

Articolo 319 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

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

(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

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

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

(5) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

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

(7) 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.

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

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 320 - L'orario di lavoro per il personale addetto a lavori discontinui, di attesa, o custodia

(1) A decorrere dal 1° luglio 1974, in deroga a quanto previsto dall'articolo 95, la durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia:

- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- portieri;
- telefonisti;
- uscieri ed inservienti;
- addetti ai transfert;
- autisti;
- ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e successive modifiche ed integrazioni.

(2) Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

Articolo 321 - Distribuzione dell'orario settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in cinque giornate.

(2) La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

(3) Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i periodi di alta stagione.

(4) Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, armonizzando le istanze del personale con le esigenze delle imprese.

(5) I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

(6) Gli orari di lavoro praticati nelle imprese devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

Articolo 322 - Lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.

(2) Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 40 per cento.

(3) Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore ventidue alle ore sei del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50 per cento.

(4) Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione ragguagliata ad ore percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

(5) Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

CAPO IV - FESTIVITÀ

Articolo 323 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 114 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

Articolo 324 - Il periodo di ferie

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

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

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Articolo 325 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore

(1) L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

(2) In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a 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.

(3) Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra.

(4) L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

(5) Può essere concordata aziendaliamente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

(6) In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra.

(7) Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

(8) Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

(9) Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle due stelle.

Articolo 326 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico

(1) I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;

b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;

c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Articolo 327 - Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non sia capo famiglia, o senza congiunti a carico

(1) Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

Articolo 328 - Disposizioni particolari applicabili in caso di trasferimento del lavoratore

(1) A norma dell'articolo 13 della Legge n. 300/1970, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

(2) Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Articolo 329 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di distacco, o comando, del lavoratore

(1) Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

(2) In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

(3) Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente capo.

CAPO VII - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 330 - Paga Base Agenzie Minori

(1) Per i dipendenti delle agenzie minori, le paghe base indicate all'articolo 141 del presente Contratto sono ridotte dei seguenti importi arrotondati:

livello	Importo €
1	17,04
2	16,01
3	14,46
4	13,43
5	12,39
6s	11,88
6	11,36
7	10,85

(2) Ai fini di cui al comma precedente, si definiscono agenzie minori le imprese di viaggi e turismo che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico senza il tramite di altre agenzie, di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone o per gruppi

Articolo 331 - Provvigioni

(1) Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il cinque per cento rispetto alla paga base nazionale stabilita dall'articolo 141 del presente Contratto.

(2) Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo tra stipendio e provvigione non sia raggiunto, e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra

Articolo 332 - Indennità di cassa

(1) Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità: cassiere, addetto al cambio valute - quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze - compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" nella misura del cinque per cento della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

Articolo 333 - Scatti di anzianità

(1) Ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei scatti triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

livello	Importo €
A	40,80
B	39,25
1	37,30
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54
6s	31,25
6	30,99

7	30,47
---	-------

Articolo 334 - Mensilità supplementari

(1) Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'impresa.

Articolo 335 - Mensilità aggiuntive: la determinazione della gratifica di ferie

(1) 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

Articolo 336 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 154 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'articolo 74 della Legge n. 833/1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della Legge n. 33/1980. 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 n. 33/1980;

b) a una integrazione delle indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- il cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
- il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

(2) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'Inps non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla precedente lettera a); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'Inps in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

CAPO IX - INFORTUNIO

Articolo 337 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

(1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro per i casi di invalidità permanente e 5.164,57 in caso di morte.

Articolo 338 - Sospensione dal lavoro

(1) 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.

(2) Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla retribuzione e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

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

Premessa: ambito di applicazione

Il presente titolo si applica alle aziende che svolgono servizi di trasporto, ed attività connesse, prevalentemente in ambito turistico.

Ai fini della disciplina che segue, sono considerate tali le attività di trasporto o servizi direttamente o indirettamente connesse al settore del turismo, sia in proprio che per conto delle altre imprese di cui all'articolo 1 del presente C.C.N.L.

A titolo esemplificativo, rientrano nella definizione le aziende esercenti, separatamente o promiscuamente, attività di trasporto di turisti e/o trasporto merci (es.: bagagli), sia tramite servizi di linea regolari di trasporto persone a qualsiasi titolo esercitati sia mediante noleggio autobus con conducente; noleggio auto con o senza autista, locazione veicoli e mezzi di locomozione di altro genere (es.: scooter, biciclette etc.); noleggio motoscafi, aliscafi e barche in genere, servizi di trasporto persone mediante imbarcazioni di qualsiasi genere ed a qualsiasi titolo esercitati in specchi d'acqua lagunari, lacustri e marittimi; servizi ai turisti e/o di assistenza ai passeggeri (es.: informazioni, accoglienza e ricevimento presso località turistiche, guida turistica etc.); autorimessa, posteggio e/o custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato.

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 339 - Classificazione del personale: disposizioni generali

(1) La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa, necessaria all'azienda, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

(2) I profili di seguito riportati esprimono il contenuto delle competenze professionali richieste e le capacità necessarie, la figura professionale e le mansioni da svolgere.

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- Capo servizio;
- Direttore.

QUADRO B

Profili:

- Vice-direttore;
- Capo ufficio;
- Capo agenzia;
- Responsabile dell'unità organizzativa;
- Responsabile ufficio movimento;
- Responsabile settore commerciale;
- Responsabile della sicurezza sul lavoro;
- Responsabile settore acquisti;
- Responsabile ufficio amministrazione e gestione del personale.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- Coordinatore di attività, ovvero lavoratore che sulla base di direttive ricevute gestisce sistemi di natura operativa contabile, amministrativa e/o commerciale con eventuale coordinamento di personale di livello inferiore;

- Coordinatore impiegati di banco delle imprese di locazione automezzi;
- Responsabile servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse, coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
- Responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;
- Responsabile della comunicazione istituzionale.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- Responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
- Caporeparto magazzino;
- Responsabile officina;
- Addetto gestione acquisti/vendite;
- Addetto controllo andamento economico-finanziario;
- Addetto gestione servizi bancari;
- Coordinatore front-office;
- Coordinatore movimento e booking.

LIVELLO TERZO

Profili:

- Segretario di direzione;
- Addetto prenotazioni al centro nazionale;

- Addetto elaborazione budget;
- Addetto sistema di contabilità generale e analitica;
- Addetto alle pratiche di stipula dei contratti di noleggio;
- Addetto alle pratiche inerenti alla circolazione dei veicoli;
- Addetto gestione attività di fatturazione, contabilità e incassi;
- Responsabile del centralino / Capo centralinista, intendendosi per tale il responsabile del controllo e del coordinamento dell'attività dei centralinisti.

LIVELLO QUARTO

Profili:

- Operatore tecnico-amministrativo: lavoratore che, in possesso di requisiti professionali svolge compiti di concetto richiedenti adeguate conoscenze amministrative e/o tecniche;
- Segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
- Centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- Addetto alle carte di credito;
- Addetto al recupero crediti;
- Coordinatore movimento autobus;
- Primanotista;
- Addetto all'autoparco;
- Addetto centro stampa;
- Addetto ai servizi generali;
- Addetto alla riscossione del pedaggio;
- Stenodattilografo con funzioni di segreteria.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- Capo squadra manutenzione;
- Conducente di autobus, minibus, autocarri, autotreni e autoarticolati;
- Addetto inserimento e raccolta dati;
- Traduttore o interprete;
- Guida turistica;
- Assistente/consulente personale per gli acquisti (“personal shopper”);
- Personale di cortesia e di assistenza di bordo e di terra per assistenza e *customer care*;
- Personale di vendita a bordo e terra;
- Impiegato di banco (front-office);
- Magazziniere con funzioni impiegate;
- Centralinista;
- Dattilografo.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

- Archivista (addetto protocollo e archivio pratiche);
- Autista di autovetture;
- Addetto all’ufficio postale;
- Operaio qualificato di officina.

LIVELLO SESTO

Profili:

- Addetto di garage: lavoratore che svolge attività di manutenzione degli automezzi nonché lavaggio, ingrassaggio e spostamento delle autovetture all'interno delle officine e/o dei garages o nelle vicinanze secondo le modalità in atto presso ciascuna azienda;
- Custode;

- Guardiano notturno e diurno;
- Addetto portineria.

LIVELLO SETTIMO

Profili:

- Fattorino;
- Manovale;
- Addetto alle pulizie;
- Inserviente generico;
- Imballatore.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 340 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"

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

Articolo 341 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

(1) L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

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

Articolo 342 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

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

(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

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

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

(5) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

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

(7) 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.

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

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 343 - Orario di lavoro settimanale – Disposizioni generali

(1) La durata contrattuale dell'orario settimanale di lavoro è così stabilita:

a) 44 ore per il personale di custodia e guardiani notturni. Nel caso di prestazioni promiscue (custodia e guardiania e, per esempio, prestazioni di uomo di garage) l'orario è di 40 ore settimanali;

b) 42 ore per conducenti auto;

c) 40 ore per i conducenti di autobus e personale viaggiante nonché autisti di auto-furgoni e autotreni;

d) 40 ore per il rimanente personale.

(2) Data la peculiarità del comparto, l'orario settimanale contrattuale potrà essere distribuito in cinque o sei giornate lavorative, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

(3) Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale in cinque giornate, al lavoratore potrà essere richiesta la prestazione nel sesto giorno con conseguente attribuzione di una giornata di riposo da assegnarsi nei periodi di minor intensità lavorativa e corresponsione della sola maggiorazione del 16% sulle quote orarie di retribuzione base.

(4) Nel caso di mancato godimento verrà corrisposta la retribuzione giornaliera e la relativa maggiorazione con assorbimento del predetto 16%.

Articolo 344 - Orario di lavoro settimanale – Disposizioni per i conducenti di autobus ed il personale viaggiante

(1) Ai fini del computo dell'orario di lavoro per i conducenti di autobus e il personale viaggiante, valgono le disposizioni di cui al presente articolo.

(2) L'orario di lavoro comprende, oltre ai tempi di guida o di servizio durante il viaggio, anche i tempi per le opere di piccola manutenzione e pulizia, per il carico/scarico dei bagagli dei passeggeri.

(3) I tempi impiegati per la consumazione del pasto, che comunque non possono eccedere la durata di un'ora, si considerano come periodi non retribuiti.

(4) L'azienda nel fissare i turni di lavoro nell'ambito della flessibilità di orario di cui al secondo comma del precedente articolo, garantirà che tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

(5) Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo nei limiti di due ore.

Articolo 345 - Orario di lavoro settimanale – Regime di flessibilità

(1) Le imprese che svolgono attività di noleggio auto senza autista, locazione veicoli e mezzi di locomozione di altro genere (es.: scooter, biciclette etc.); noleggio motoscafi, aliscafi e barche in genere, potranno adottare un regime di flessibilità oraria in base alle disposizioni che seguono, stante la peculiarità del comparto che può affrontare periodi di maggiore o minore servizio durante uno o più periodi dell'anno.

(2) Nei periodi di maggior richiesta di servizio, le aziende di cui al comma 1 potranno realizzare orari settimanali prolungati rispetto a quanto previsto dall'articolo 343, nel limite di 48 ore settimanali e fino al massimo di 72 ore per ciascun anno solare.

(3) Alle ore di lavoro così prestate corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore richiesta di servizio, nel corso dei quali non è consentito il ricorso al lavoro straordinario.

(4) I lavoratori assoggettati al regime di flessibilità di cui al presente articolo percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione contrattuale, con la maggiorazione del 16% della retribuzione base per le ore prestate oltre l'orario settimanale di cui all'articolo 343.

(5) L'azienda comunicherà preventivamente alle R.S.A. e/o alle strutture sindacali aziendali, in apposito incontro, i periodi previsti di maggiore e di minore intensità del servizio e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità.

(6) I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 4 mesi dalla data prevista dai programmi per le ore prestate in flessibilità.

(7) Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto dei riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie, o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, gli stessi saranno goduti con riposi differiti.

(8) La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo le ipotesi di turni continuativi.

Articolo 346 - Lavoro notturno

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 347 - Lavoratori notturni

(1) Ai fini dell'articolo 111, comma 1, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

Articolo 348 - Lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del trenta per cento.

(2) Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del sessanta per cento.

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

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

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

CAPO IV - FESTIVITÀ

Articolo 349 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 114 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del venti per cento per lavoro festivo.

CAPO V - FERIE

Articolo 350 - Il periodo di ferie

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

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

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Articolo 351 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore

(1) L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

(2) In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a 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.

(3) Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra.

(4) L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

(5) Può essere concordata aziendaliamente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

(6) In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra.

(7) Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

(8) Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

Articolo 352 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico

(1) I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;

b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;

c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Articolo 353 - Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non sia capo famiglia, o senza congiunti a carico

(1) Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

Nota a verbale

Coordinamento

Le Parti concordano di attribuire all'EBITEN le funzioni di coordinamento con riguardo alle integrazioni/modifiche da apportare ai testi dei contratti collettivi già sottoscritti nonché con riguardo al deposito degli stessi presso gli Enti competenti.¹³

¹³ Modifica introdotta dal "Verbale di accordo modificativo ed integrativo" siglato dalla Parti Sociali in data 17 febbraio 2015.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

*Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista,
del/la Sig./ra*

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro:

Codice fiscale / Partita iva:

Indirizzo della sede legale:

Indirizzo unità operativa interessata:

Recapito telefonico/fax/e-mail: Tel Fax sito

Attività:

Contratto utilizzato:

Legale rappresentante (nome e cognome):

B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome

Codice fiscale

Data e luogo di nascita

Residenza

Recapito telefonico/fax/e-mail

Cittadinanza

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del D.lgs. n. 297/2002:

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

LICENZA/DIPLOMA/LAUREA

- Esperienze lavorative:

.....

- Eventuali periodi di apprendistato svolti:

APPRENDISTA DAL AL

- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) nessuna certificata _____

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale)

D. Aspetti normativi

- Data di assunzione
- Qualifica da conseguire
- Durata (Definito dalla contrattazione collettiva)
- Orario di lavoro a tempo pieno:
- Livello iniziale di inquadramento:
- Livello finale di inquadramento:

E. Tutor

- Tutor aziendale⁽¹⁾ (Dipendente)
- Codice fiscale:
- Categoria/Livello di inquadramento
- Anni di esperienza: in azienda

⁽¹⁾ (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti le funzioni di tutor possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

F. contenuti formativi

(Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue.)

1. Competenze di base e trasversali (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo)

- a) sicurezza
- b) qualità
- c) comunicazione
- d) contrattualistica

e) organizzazione aziendale

2. Competenze tecnico-professionali e specialistiche

1)

2)

2)

3)

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione

(N° ORE NEI N° MESI DI APPRENDISTATO CHE VERRANNO EROGATE ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'AZIENDA - MEDIANTE MODALITA' IN AFFIANCAMENTO, ON THE JOB E D'AULA - IN PARTICOLARE A TITOLO ESEMPLIFICATIVO:

- A CURA DEL TUTOR/INCARICATO ALLA SICUREZZA/PERSONALE SPECIALIZZATO PER QUANTO RIGUARDA LE VARIE TECNICHE DI LAVORAZIONE;
- A CURA DEL TUTOR/INCARICATO ALLA SICUREZZA/PERSONALE SPECIALIZZATO PER QUANTO RIGUARDA, IL RAPPORTO DI LAVORO E L'IGIENE E LA SICUREZZA SUL LAVORO;
- PARTECIPAZIONE A PROBABILI CORSI ORGANIZZATI DALLA PROVINCIA DI)

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dalla normativa vigente, dalle direttive regionali, dal contratto collettivo applicato dall'azienda e dai profili formativi e dal quadro delle professioni definiti dagli enti pubblici preposti per la formazione professionale.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

DATA _____

L' Impresa

L' Apprendista

Contratto di apprendistato del/la Sig./ra
Piano formativo individuale di dettaglio

Scheda degli interventi formativi effettuati durante il contratto di apprendistato

<i>Competenze generali/specifiche- Insegnamento(con riferimento al piano formativo individuale)</i>	<i>Durata in ore/periodo</i>	<i>Modalità adottata</i>	<i>Firma Tutor Aziendale (a competenza acquisita)</i>	<i>Firma Apprendista (a competenza acquisita)</i>
12 MESI – 1° ANNO				
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro		
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro		
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro		
.....		<input type="radio"/> On the job <input type="radio"/> Affiancamento <input type="radio"/> Altro		

(N.B.: RIPRODURRE LO SCHEMA SOPRA INDICATO PER OGNI ANNUALITA')

DATA _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____