

TURISMO - Sistema commercio e impresa

1° maggio 2014 - 30 aprile 2017

*Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dal c.c.n.l. **28 maggio 2014** (integrato dall'accordo 17 febbraio 2015) per i dipendenti dalle aziende del settore turismo e pubblici esercizi aderenti alla Confederazione autonoma italiana del commercio, turismo, servizi, professioni e piccole e medie imprese (Sistema commercio e impresa)*

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Classificazione del personale

I lavoratori sono classificati in 10 livelli (9, nel caso di Alberghi diurni e Stabilimenti balneari), secondo un sistema di inquadramento unico per operai, impiegati e quadri.

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.

Quadri A

Lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi.

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

Quadri B (*)

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.

1° Livello

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

2° Livello

Impiegati: 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.

3° Livello

Impiegati: lavoratori che svolgono mansioni di concetto, o prevalentemente tali, che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza.

Operai: lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico-pratica.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali sopra indicate, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.

4° Livello

Impiegati e operai: 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.

5° Livello

Impiegati e operai: lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

6° Livello S

Lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità.

6° Livello

Lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

7° Livello

Lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate.

(*) Livello non previsto per i settori Alberghi diurni e Stabilimenti balneari.

Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

<i>Livelli</i>	<i>Durata/giorni</i>
A, B, 1 e 2	180
3	150
4 e 5	120
6S, 6 e 7	90

Nota alla tabella

- Durata: giorni di effettivo lavoro.

Il lavoratore riassunto presso la stessa azienda entro 2 anni, con la stessa qualifica, è dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

L'azienda che risolve il rapporto durante o al termine del periodo di prova di un lavoratore assunto fuori provincia è tenuta al rimborso delle spese del viaggio (andata e ritorno).

MANSIONI

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori pari a 3 mesi.

DIRITTI SINDACALI

Esercizio dei diritti sindacali

Permessi

I componenti la R.S.A. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, nelle seguenti misure, per ciascuna R.S.A.:

- a) 1 dirigente nelle unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti;
- b) fino a 2 dirigenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 49 dipendenti;

c) fino a 3 dirigenti nelle unità produttive che occupano da 50 a 249 dipendenti;

d) fino a 5 dirigenti nelle unità produttive che occupano almeno 250 dipendenti.

I lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione stipulante, per l'espletamento delle loro funzioni hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo annuo di:

Ore annue	Dipendenti azienda
24	da 6 a 15
70	oltre 15

Nota alla tabella

- 70 ore annue: competono anche nelle agenzie di viaggio indipendentemente dal numero dei dipendenti.

I permessi spettanti alle R.S.A. e quelli spettanti alle Organizzazioni sindacali sono cumulabili.

Assemblee

Nelle unità aziendali con più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 12 ore retribuite nell'anno solare.

La convocazione deve essere comunicata alla direzione entro la fine dell'orario del 2° giorno antecedente, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Deleghe sindacali

L'azienda provvede alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, contenente l'indicazione dell'ammontare e delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda deve versare il contributo.

RETRIBUZIONE

Definizione

La retribuzione mensile è costituita dai seguenti elementi: paga base nazionale conglobata (comprensiva dell'indennità di contingenza e di caro pane e dell'E.d.r. confederale), aumenti periodici di anzianità ed eventuali trattamenti salariali integrativi di comparto.

Per il personale tavoleggiante dei Pubblici esercizi la retribuzione è costituita dalla percentuale di servizio.

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

La quota giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

La quota oraria si ottiene utilizzando i seguenti divisori della retribuzione mensile:

Orario settimanale	Divisore
45 ore	192
44 ore	190
40 ore	172

Minimi tabellari

Ogni lavoratore ha diritto al minimo di retribuzione mensile di seguito indicato, in relazione al livello di inquadramento contrattuale.

In presenza di situazioni di crisi accertate dalle organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l., è possibile, previa intesa territoriale, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali sotto indicati. A tali intese viene riconosciuta validità pari a quella attribuita al c.c.n.l., a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore al periodo di

vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali firmatarie del c.c.n.l., salvo successiva proroga concordata dalle parti stesse.

A) Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi, Agenzie di viaggio, Pubblici Esercizi, Stabilimenti balneari, Porti turistici e Aziende di trasporto turistico

Livelli	Paga base nazionale conglobata				
	dal 1.5.2014	dal 1.1.2015	dal 1.7.2015	dal 1.1.2016	dal 1.7.2016
QA	2.109,82	2.134,91	2.159,99	2.185,08	2.210,16
QB	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

Nota alla tabella

- Paga base nazionale conglobata: comprende l'indennità di contingenza e l'e.d.r. confederale.
- Alberghi: compresi gli ostelli.
- Liv. QB: livello non previsto per i settori Alberghi diurni e Stabilimenti balneari.

B) Alberghi e Campeggi minori

I minimi di retribuzione sono i seguenti per i dipendenti da:

- alberghi 2 stelle e 1 stella, pensioni e locande;
- campeggi con un numero di presenza-licenza non superiore a 1.200.

Livelli	Paga base nazionale conglobata				
	dal 1.5.2014	dal 1.1.2015	dal 1.7.2015	dal 1.1.2016	dal 1.7.2016
QA	2.097,23	2.122,16	2.147,10	2.172,03	2.196,97
QB	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

Note alla tabella

- Paga base nazionale conglobata: comprende l'indennità di contingenza e l'e.d.r. confederale.
- Alberghi e Campeggi minori: ai lavoratori con qualifica di cuoco, cameriere e barista inquadrati nel 5° livello si applicano in ogni caso i valori sub A).
- Le residenze turistico-alberghiere sono inquadrate, agli effetti delle riduzioni previste per le aziende minori, a norma della legislazione regionale applicabile.

C) Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari minori

I minimi, comprensivi dell'indennità di contingenza, sono stati calcolati redazionalmente applicando ai minimi previsti per la generalità delle imprese gli importi di riduzione previsti dal c.c.n.l. per aziende minori:

Livelli	Paga base nazionale conglobata				
	dal 1.5.2014	dal 1.1.2015	dal 1.7.2015	dal 1.1.2016	dal 1.7.2016
QA	2.104,14	2.129,23	2.154,31	2.179,40	2.204,48
QB	1.948,14	1.971,37	1.994,59	2.017,82	2.041,04
1	1.814,73	1.836,37	1.858,00	1.879,64	1.901,28
2	1.658,98	1.678,75	1.698,53	1.718,31	1.738,08
3	1.564,89	1.583,54	1.602,20	1.620,85	1.639,50
4	1.476,93	1.494,53	1.512,13	1.529,73	1.547,33
5	1.385,16	1.401,66	1.418,17	1.434,67	1.451,18
6S	1.332,04	1.347,91	1.363,78	1.379,65	1.395,53
6	1.313,13	1.328,77	1.344,42	1.360,07	1.375,71
7	1.230,58	1.245,24	1.259,91	1.274,57	1.289,23

Note alla tabella

- Paga base nazionale conglobata: comprende l'indennità di contingenza e l'e.d.r. confederale.

D) Agenzie di viaggio minori

Per i dipendenti da agenzie di viaggio 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, i minimi di retribuzione sono i seguenti (gli importi, comprensivi dell'indennità di contingenza, sono stati calcolati redazionalmente applicando ai minimi previsti per la generalità delle imprese gli importi di riduzione previsti dal c.c.n.l. per aziende minori):

Livelli	Paga base nazionale conglobata				
	dal 1.5.2014	dal 1.1.2015	dal 1.7.2015	dal 1.1.2016	dal 1.7.2016
1	1.802,85	1.824,49	1.846,12	1.867,76	1.889,40
2	1.647,36	1.667,13	1.686,91	1.706,69	1.726,46
3	1.554,30	1.572,95	1.591,61	1.610,26	1.628,91
4	1.466,86	1.484,46	1.502,06	1.519,66	1.537,26
5	1.375,87	1.392,37	1.408,88	1.425,38	1.441,89
6S	1.323,00	1.338,87	1.354,74	1.370,61	1.386,49
6	1.304,61	1.320,25	1.335,90	1.351,55	1.367,19
7	1.222,31	1.236,97	1.251,64	1.266,30	1.280,96

Note alla tabella

- Paga base nazionale conglobata: comprende l'indennità di contingenza e l'e.d.r. confederale.

Indennità di funzione

Ai livelli A e B (quadri) spetta un'indennità di funzione (assorbibile fino a concorrenza da eventuali trattamenti economici individuali riconosciuti in azienda) nelle seguenti misure mensili:

Livelli	Importi mensili
A	46,48
B	41,32

Indennità di contingenza

I valori, conglobati nella paga base nazionale, sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili
---------	-----------------

	<i>Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi, Pubblici esercizi, Stabilimenti balneari, Agenzie di viaggio, Porti turistici, Aziende trasporto turistico</i>	<i>Alberghi minori, Campeggi minori</i>	<i>Pubblici esercizi minori, Stabilimenti balneari minori</i>	<i>Agenzie di viaggio minori</i>
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

Note alla tabella

- Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari minori: valori da applicare agli esercizi di terza e quarta categoria.
- Non spetta al personale dei Pubblici esercizi retribuiti a percentuale.

Elemento distinto della retribuzione

L'attività dell'Ebiten è finanziata con un contributo pari all'1% della retribuzione lorda annua (*), di cui lo 0,80% a carico azienda e lo 0,20% a carico del lavoratore.

Nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,20% sulla retribuzione conglobata mensile. Conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile, pari, dal mese successivo alla sottoscrizione del c.c.n.l. 28 maggio 2014, a € 30,00 per 14 mensilità.

 (*) Base di computo così stabilita dall'Accordo interconfederale 28 maggio 2014.

Provvigioni - Agenzie di viaggio

Al personale retribuito in tutto o in parte a provvigione deve essere garantita una media mensile, riferita ad un periodo non eccedente l'anno, superiore almeno del 5% ai minimi di retribuzione.

Aumenti periodici di anzianità

Dal 1° maggio 1990, per ciascun triennio di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, fino ad un massimo di 6, ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle misure di seguito indicate:

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
A	40,80
B	39,25
1	37,70
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54
6 S	31,25
6	30,99
7	30,47

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio.

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

L'importo relativo agli scatti maturati viene ricalcolato in occasione della maturazione di ogni nuovo scatto (tale criterio si applica anche in occasione di passaggio di livello) senza liquidazione di arretrati.

(*) La maturazione del primo scatto decorre dal:

- 1.6.1978 per i dipendenti degli Alberghi diurni con anzianità di servizio pari o superiore a 3 anni al 30.6.1978;
- 1.5.1974 per i dipendenti degli Stabilimenti balneari con anzianità di servizio pari o superiore a 3 anni al 30.4.1974;
- 1.1.1970 per i dipendenti dei Pubblici esercizi con anzianità di servizio pari o superiore a 3 anni al 1.1.1970.

Porti ed approdi turistici

E' prevista la definizione di una disciplina specifica per il comparto.

Elementi retributivi ultramensili

Mensilità aggiuntive

Tredicesima mensilità

Va corrisposta in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di una mensilità della retribuzione, calcolata su paga base conglobata, scatti di anzianità, eventuale 3° elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi aziendali comunque denominati, esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai 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 30 giorni di calendario (26 giorni per Alberghi), nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

Per gli Alberghi diurni, i Pubblici esercizi e gli Stabilimenti balneari nessuna detrazione va operata in relazione ad eventuali periodi di malattia.

Per la determinazione della tredicesima, i periodi di assenza obbligatoria per maternità si computano nella misura del 20%.

Per i lavoratori delle Agenzie di viaggio retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della 13ª mensilità deve essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o percentuali maturate nell'anno corrente o nel minor periodo di servizio prestato.

Quattordicesima mensilità

Va corrisposta con la retribuzione del mese di luglio, nella misura di una mensilità della retribuzione (calcolata sugli stessi elementi previsti per la tredicesima) in atto al 30 giugno.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario (26 giorni per Alberghi), nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. I periodi di assenza obbligatoria per maternità si computano nella misura del 20%.

Per i periodi di assenza obbligatoria per maternità, sarà corrisposto il 20% della quattordicesima.

Per gli Alberghi diurni, i Pubblici esercizi e gli Stabilimenti balneari, nessuna detrazione va operata in relazione ad eventuali periodi di malattia.

Per il personale dei Pubblici esercizi retribuito con la percentuale di servizio, la 14ª mensilità viene corrisposta nella misura del 70% della retribuzione.

Per i lavoratori delle Agenzie di viaggio retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della 14ª mensilità deve essere effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei 12 mesi precedenti la maturazione del diritto.

Indennità variabili

Indennità di cassa - Agenzie di viaggio

Ai cassieri ed agli addetti al cambio valute, con responsabilità per errori, spetta un'indennità di cassa commisurata al 5% della paga base conglobata.

Percentuale di servizio - Pubblici esercizi

Salvo opzione per il passaggio a paga fissa, al personale tavoleggiante deve essere corrisposta una percentuale di servizio (*) nei limiti minimo e massimo di seguito indicati:

Bar, caffè ed esercizi similari

<i>Tipologia</i>	<i>%</i>
esercizi extra	dal 18 al 22
esercizi di 1° e 2° classe	dal 16 al 20
esercizi di 3° classe	dal 14 al 17
esercizi di 4° classe	10
bottiglierie e fiaschetterie	12
birrerie	17
locali adibiti a biliardi	15

Locali notturni

<i>Tipologia</i>	<i>%</i>
consumazioni di ristorante	16
altre consumazioni	18

Per il personale tavoleggiante dei locali notturni tali percentuali sono comprensive della maggiorazione per lavoro notturno.

Per i banchetti e servizi affini di almeno 10 persone, la percentuale di servizio è fissata nella misura unica del 12%.

Ai maitres e ai capi camerieri spetta, in aggiunta alla percentuale di servizio, una integrazione fissa mensile da contrattarsi a livello territoriale.

La partecipazione dei suddetti lavoratori alla percentuale di servizio che spetta ad ogni cameriere non può essere inferiore al 5% né superiore al 20%.

La percentuale di servizio va corrisposta, salvo diverse intese individuali, entro fine mese, con una tolleranza di 4 giorni.

(*) La percentuale può essere applicata, in alternativa, con il sistema addizionale rispetto al prezzo della consumazione ovvero con il sistema globale (inclusa nel prezzo della consumazione).

Corresponsione della retribuzione

La retribuzione mensile deve essere corrisposta entro il giorno 10 del mese successivo. In presenza di ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dei servizi amministrativi; con conguaglio nei 10 giorni successivi, deve essere corrisposto un acconto pari al 90% della presumibile retribuzione.

DURATA DELLA PRESTAZIONE

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

La durata dell'orario normale settimanale è di:

- 40 ore distribuite in 5 giornate e mezza, per Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi e Pubblici esercizi;

- 40 ore distribuite in 5 giornate, per le Agenzie di viaggio;

- 40 ore (personale impiegatizio) o 44 ore (personale non impiegatizio), distribuite in 6 giornate, per gli Stabilimenti balneari.

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi; tale periodo può essere elevato a 12 mesi in sede di contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Con accordi aziendali potranno essere disciplinati differenti regimi di orario ed una banca delle ore.

In caso di lavoro a turni, settimanali o plurisettemanali, qualora 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 può essere goduto in maniera frazionata, purché i due turni non siano consecutivi.

Aziende di trasporto turistico

La durata dell'orario normale settimanale è di:

- 44 ore per il personale di custodia e guardiani notturni (40 ore nel caso di prestazioni promiscue, per es. custodia e guardiania più prestazioni di uomo di garage);

- 42 ore per conducenti auto;

- 40 ore per i conducenti di autobus e personale viaggiante nonché autisti di auto-furgoni e autotreni e per il rimanente personale.

L'orario settimanale sarà distribuito in 5 o 6 giornate: nel caso di distribuzione su 5 giorni, il lavoratore cui venga richiesta la prestazione nel 6° giorno avrà diritto ad una giornata di riposo ed alla corresponsione della sola maggiorazione del 16% sulla quota oraria della retribuzione base. Nel caso di mancato godimento verrà corrisposta la retribuzione giornaliera e la relativa maggiorazione, con assorbimento del 16%.

I turni di lavoro dei conducenti di autobus e del personale viaggiante devono garantire un'equa ripartizione tra il personale delle domeniche e delle ore notturne nonché, oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

Le imprese che svolgono attività di noleggio auto senza autista, locazione veicoli e mezzi di locomozione di altro genere (es. scooter, biciclette ecc.); noleggio motoscafi, aliscafi e barche in genere, potranno adottare un regime di flessibilità: nei periodi di maggior richiesta di servizio potranno realizzare orari settimanali prolungati, nel limite di 48 ore settimanali e fino al massimo di 72 ore per ciascun anno solare.

Alle ore di lavoro così prestate corrisponderanno equivalenti riposi compensativi nei periodi di minore richiesta di servizio.

I lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione, con la maggiorazione del 16% della retribuzione base per le ore prestate oltre l'orario settimanale normale.

I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 4 mesi dalla data prevista dai programmi per le ore prestate in flessibilità.

Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto dei riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie, o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, gli stessi saranno goduti con riposi differiti.

Addetti a mansioni discontinue (Agenzie di viaggio): l'orario di lavoro degli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia (fra i quali: custodi, guardiani diurni e notturni, portieri, telefonisti, uscieri e inservienti, addetti ai transfert, autisti) è di 45 ore settimanali. Il personale telefonista e addetto ai transfert non è considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

Riduzione annua

Ai lavoratori sono attribuite 104 ore (108, per gli Stabilimenti balneari) all'anno di permessi retribuiti, comprensive delle 32 ore relative alle ex festività religiose.

La fruizione dei permessi deve avvenire individualmente, in modo da non ostacolare la normale attività produttiva ed in ogni caso in periodi di minore attività, mediante la concessione di mezze giornate o giornate intere di riposo.

In presenza di particolari esigenze produttive aziendali, da programmare e comunicare tempestivamente ai lavoratori, possono essere attuate modalità di godimento diverse da quelle di cui sopra, limitatamente a 32 ore annuali (comunque i permessi non potranno essere inferiori ad 1 ora, né essere utilizzati per frazioni di ora).

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione danno luogo al pagamento di una corrispondente indennità sostitutiva, determinata sulla base della retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure possono essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo.

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, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario (26 per Alberghi), nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

I permessi in parola non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto a retribuzione).

Lavoro straordinario

Ai soli fini contrattuali è considerato straordinario il lavoro prestato oltre i limiti dell'orario normale contrattuale.

E' previsto un limite massimo al lavoro straordinario di 250 ore annue.

Il 50% del monte ore di straordinario potrà confluire - previo accordo specifico col lavoratore - nella banca ore, ferma restando la liquidazione della maggiorazione.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro), da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione:

<i>Lavoro straordinario</i>	<i>%</i>
diurno	30
notturno	60
notturno Agenzie di viaggio	50
festivo	30
festivo notturno	50

Note alla tabella

- Agenzie di viaggio: si tratta di straordinario notturno non compreso in turni regolari di servizio.

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

Per i lavoratori delle Agenzie di viaggio retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario è computata sulla retribuzione percepita ragguagliata ad ore, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del minor periodo di servizio prestato, quando inferiore a 6 mesi.

Per il personale dei Pubblici esercizi retribuito con la percentuale di servizio, il compenso per lavoro straordinario è dato dalla percentuale e dalle maggiorazioni calcolate sulla quota oraria della retribuzione nella misura in atto provincialmente o aziendali (paga base nazionale, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Lavoro notturno

L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le 8 ore medie giornaliere.

Si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 24 alle 6 (dalle 22 alle 6 per le Agenzie di viaggio).

Per i lavoratori notturni è considerato lavoro notturno quello svolto dalle 23.00 alle 6.00 (dalle 23.30 alle 6.30 per gli Alberghi e le Aziende di trasporto turistico).

Per le prestazioni di lavoro notturno è stabilita la maggiorazione del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione; tale maggiorazione è ridotta al 12% per il personale degli Alberghi con qualifica notturna.

La maggiorazione del 25% compete anche al personale degli Alberghi che sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa.

Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro festivo è stabilita la maggiorazione del 20% (40%, non cumulabile con quelle per lavoro straordinario, per le Agenzie di viaggio) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Per il lavoro domenicale è stabilita la maggiorazione del 25% della quota oraria della retribuzione, fermo restando il diritto al riposo compensativo.

Per il personale dei Pubblici esercizi retribuito con la percentuale di servizio, il compenso per lavoro festivo è dato dalla percentuale e dalle maggiorazioni calcolate sulla quota oraria della retribuzione nella misura in atto provincialmente o aziendali (paga base nazionale, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Flessibilità

E' prevista la possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale di 40 ore.

L'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle 48 ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.

A fronte del superamento dell'orario normale, l'eccedenza delle ore lavorate confluirà nella banca ore.

Banca ore

Possono confluire nella banca ore il 50% delle ore di lavoro straordinario, da fruirsi sotto forma di riposi compensativi e senza liquidazione della maggiorazione per straordinario, in gruppi di 4 o 5 ore con un preavviso di 5 giorni.

Può assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva al massimo il 10% della forza occupata (5% per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa), ad esclusione dei mesi di luglio, agosto e dicembre. Per le unità produttive sotto ai 30 dipendenti, il diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

I riposi non fruiti entro l'anno si cumulano con quelli dell'anno successivo..

Riposo settimanale

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale saranno retribuite con la sola maggiorazione del 25% della normale retribuzione.

Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno della ricorrenza del S. Patrono della città.

Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi saranno retribuite con la maggiorazione per lavoro straordinario festivo.

Per le festività cadenti di domenica spetta una ulteriore giornata di retribuzione.

Al personale assente in giorno festivo per riposo settimanale, malattia o infortunio, sarà corrisposta la giornata di retribuzione senza maggiorazione.

Al personale dei Pubblici esercizi retribuito con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione per effetto delle festività o di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, è corrisposta una giornata di retribuzione, nella misura in atto provincialmente o aziendali (paga base nazionale, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Ex festività

I permessi in sostituzione delle festività abolite per effetto del combinato disposto della [L. n. 54/1977](#) e del [D.P.R. n. 792/1985](#), sono assorbiti nella riduzione annua di orario.

Per le prestazioni effettuate nella giornata del 4 novembre, spettano al lavoratore, oltre alla normale retribuzione mensile, corrispondenti quote di retribuzione oraria (senza maggiorazioni) o, in alternativa, una giornata di riposo compensativo.

Al lavoratore assente nella giornata di cui sopra per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione (senza maggiorazioni).

Al lavoratore assente nella medesima giornata per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio deve essere corrisposta un'integrazione delle indennità corrisposte dagli istituti assicuratori fino al 100% della retribuzione giornaliera.

Al personale dei Pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le festività soppresse viene liquidato sulla base della 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).

Ferie

Ai lavoratori spetta un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi (6 giorni di ferie per ogni settimana, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale) di norma non frazionabile.

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 30 giorni di calendario (26 giorni per Alberghi), nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

Le festività cadenti nel corso del periodo feriale danno luogo ad un corrispondente prolungamento dello stesso.

La malattia sopravvenuta durante le ferie ne interrompe il decorso.

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Trasferta - Agenzie di viaggio e aziende di trasporto turistico

Al lavoratore inviato in trasferta, oltre al rimborso delle spese, spetta un'indennità pari al 15% di 1/26 della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza (10% per le assenze superiori a 6 ore).

Per il personale le cui mansioni comportano viaggi abituali, l'aliquota di cui sopra è fissata al 10%.

Per le trasferte fuori del territorio nazionale l'aliquota è del 20%.

Per accompagnatori, hostess e simili può essere concordata aziendalmente una diaria fissa.

Trasferimento - Agenzie di viaggio e aziende di trasporto turistico

Oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare, di trasporto delle masserizie ed al rimborso per un massimo di 6 mesi dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio, spetta al lavoratore un'indennità di trasferimento commisurata ad una mensilità di retribuzione (ridotta del 50% per il lavoratore senza carico di famiglia).

Al lavoratore trasferito, in caso di successivo licenziamento, spetta il rimborso delle spese di rientro nella sede d'origine per sé e per la sua famiglia, purché effettuato entro 6 mesi dal licenziamento.

ASSENZE

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'anno (1° gennaio - 31 dicembre), raggiungibile anche cumulando più periodi di assenza.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato o stagionale la conservazione del posto è comunque limitata alla scadenza del termine o alla stagione.

I lavoratori ricoverati per malattia tubercolare hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data della sospensione del lavoro. Nel caso di dimissione dalla casa di cura per guarigione entro 14 mesi dalla predetta data, il diritto alla conservazione del posto permane per i 4 mesi successivi. Per le aziende con oltre 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto

permane per i 6 mesi successivi alla dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione. Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Ai fini dell'anzianità di servizio è riconosciuto un periodo massimo di 180 giorni.

Trattamento economico

Alberghi e Campaggi

Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.

Per le malattie di durata superiore il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:

- il 75% della normale retribuzione netta dal 4° al 20° giorno;
- il 100% della normale retribuzione netta dal 21° al 180° giorno di assenza.

Agenzie di viaggio

Il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente le seguenti percentuali della normale retribuzione:

<i>Giorni di assenza</i>	<i>%</i>
dal 1° al 3°	100
dal 4° al 20°	75
dal 21°	100

Pubblici esercizi

Il datore di lavoro deve anticipare in ogni caso l'indennità di malattia per conto dell'INPS ed erogare a proprio carico, per le sole malattie di durata superiore a 5 giorni, il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza.

Alberghi diurni e Stabilimenti balneari

Il datore di lavoro deve anticipare in ogni caso l'indennità di malattia per conto dell'INPS ed erogare a proprio carico il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, nonché un'integrazione della predetta indennità in misura corrispondente al 28% della normale retribuzione dal 4° al 180° giorno di assenza.

Aziende di trasporto turistico

Si applica la disciplina prevista dalla legge.

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto

In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre), raggiungibile anche cumulando più periodi di assenza.

Superato il periodo di conservazione del posto, il lavoratore ha diritto (a richiesta da inoltrare prima della scadenza del periodo di comporto, a mezzo raccomandata r.r.) ad un periodo di aspettativa non retribuito fino a 120 giorni.

La concessione del periodo di aspettativa è condizionata all'esibizione di regolari certificati medici ed è esclusa in caso di malattia cronica o psichica (fatto salvi i casi di malattie oncologiche).

Il periodo di aspettativa è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio solamente in caso di prosecuzione del rapporto.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato o stagionale la conservazione del posto è comunque limitata alla scadenza del termine o alla stagione.

Trattamento economico

Alberghi, Agenzie di viaggio, Campeggi e Aziende di trasporto turistico

In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi (periodo di carenza).

Alberghi diurni, Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.

Norme comuni

In tutti i comparti, al personale impiegatizio non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro deve essere garantito un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione predetta, con i seguenti massimali:

- in caso di invalidità permanente, € 7.746,85;
- in caso di morte, € 5.164,57.

Ai lavoratori a tempo indeterminato il datore di lavoro corrisponde, alle normali scadenze dei periodi di paga, l'anticipazione dell'indennità erogata dall'INAIL.

Maternità

Per i periodi di astensione obbligatoria alla lavoratrice compete, per un periodo di 5 mesi, un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro fino a concorrenza del 100% della retribuzione mensile netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo di assenza obbligatoria, la lavoratrice ha diritto ad un'integrazione del trattamento anticipato per conto dell'INPS fino a raggiungere l'intera retribuzione giornaliera di fatto.

Rimane altresì a carico del datore di lavoro l'integrazione fino a concorrenza del 100% della tredicesima mensilità limitatamente al rateo relativo al periodo di assenza obbligatoria. Nessun obbligo di integrazione incombe al datore di lavoro per quanto riguarda la quattordicesima mensilità.

Congedo matrimoniale

In occasione del matrimonio al lavoratore non in prova è concesso un congedo retribuito della durata di 15 giorni di calendario.

A richiesta del lavoratore possono essere concessi ulteriori 5 giorni non retribuiti.

Diritto allo studio

I lavoratori non in prova che frequentano corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o corsi per il diploma di scuola secondaria superiore e per diploma di laurea, possono usufruire di permessi retribuiti, a carico del monte ore costituito presso ogni azienda, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata (nelle aziende da 15 a 25 dipendenti i permessi sono riconosciuti ad un solo lavoratore per anno).

Permessi

Il c.c.n.l. richiama i permessi per decesso, grave infermità e gravi motivi familiari di cui all'art. 4, L. n. 53/2000.

SANZIONI DISCIPLINARI

Tipologia delle sanzioni

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, in relazione alla loro gravità, con le seguenti misure:

- ammonizione verbale o scritta;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- licenziamento con o senza preavviso.

Comportamenti sanzionabili

Incorre nell'ammonizione, nella multa o nella sospensione il lavoratore che:

a) sia assente ingiustificato dal lavoro fino ad un massimo di 3 giorni consecutivi; 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 aziendali;

e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista 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.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.

L'importo delle multe viene destinato ad Ebiten.

Licenziamento disciplinare

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

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'art. 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.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso

Formalità

Le dimissioni devono essere comunicate per iscritto e il licenziamento con raccomandata a/r.

Periodo

Sono previsti i seguenti periodi di preavviso, sia in caso di licenziamento che di dimissioni:

Livelli	Anni di servizio		
	fino al 5°	dal 6° al 10°	oltre il 10°
A, B e 1	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2 e 3	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6S, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle aziende di stagione il preavviso è di 15 giorni.

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della [L. 29 maggio 1982, n. 297](#).

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto entro il secondo periodo di paga successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La negoziazione di 2° livello - di durata triennale - si svolge:

- a livello territoriale per le aziende fino a 15 dipendenti e per le aziende con più di 15 dipendenti senza contrattazione aziendale (a livello regionale per le Agenzie di viaggio);
- a livello aziendale per le aziende con più di 15 dipendenti;
- a livello provinciale per le imprese della ristorazione collettiva.

E' prevista una contrattazione su erogazioni salariali, correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle erogazioni suddette, la parte fissa sarà conservata.

Gli importi sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

A livello territoriale possono essere regolamentati, 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 o dalla contrattazione, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

APPRENDISTATO

Tipologie contrattuali

Il contratto di apprendistato è distinto nelle seguenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il contratto può essere stipulato a tempo parziale, purchè sia garantito il completamento del piano formativo.

Limiti percentuali

Il numero degli apprendisti nella singola unità produttiva è così distribuito:

<i>N. lavoratori qualificati in azienda</i>	<i>N. apprendisti in aziende fino a 9</i>	<i>N. apprendisti in aziende da 10</i>
---	---	--

	<i>dipendenti</i>	<i>dipendenti</i>
da 0 a 2 da 3 in poi	fino a 3 fino a 1 per ogni qualificato	fino a 3 fino a 2 ogni 3 qualificati

Periodo di prova

Il periodo di prova è fissato in 30 giorni di effettiva presenza.

Durata

La durata massima dell'apprendistato professionalizzante è così stabilita:

<i>Inquadramento finale</i>	<i>Durata/mesi</i>
2, 3, 4, 5	36
6	24

E' poi ammessa una durata:

- fino a 48 mesi per le figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari (inquadrabili al 4° livello);

- fino a 60 mesi per le figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato (inquadrabili al 2° e 3° livello).

I periodi di apprendistato nonché le ore di formazione effettuati presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, si cumulano ai fini del computo della durata massima dell'apprendistato, purché si riferiscano alle stesse mansioni e non siano separati da interruzioni superiori ad un anno.

La malattia, l'infortunio, i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a 30 giorni consecutivi prorogano la scadenza del contratto.

Retribuzione

La retribuzione è pari alle seguenti percentuali della retribuzione del livello di destinazione:

<i>Periodo/mesi</i>	<i>%</i>
primi 12	60
dal 13° al 24°	70
dal 25° al 36°	80
dal 37° al 48°	85
dal 49° al 60°	90

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto al 28 maggio 2014 sono conservati ad personam.

All'apprendista saranno riconosciuti gli scatti stabili per il livello di destinazione fin dal momento dell'instaurazione del rapporto.

Attività formativa

La formazione è pari a:

- 120 ore, in assenza di titolo di studio;
- 80 ore, in caso di diploma di scuola secondaria o di qualifica/diploma;
- 40 ore, in caso di laurea o titolo equivalente.

L'azienda può anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Malattia e infortunio

A decorrere dalla fine del 3° mese del rapporto, l'apprendista avrà diritto:

- al 60% della retribuzione, per i primi 3 giorni, limitatamente a 3 eventi morbosi all'anno;
- al 60% della retribuzione a carico azienda, in caso di ricovero ospedaliero.

Preavviso

Al termine dell'apprendistato, entrambe le parti possono recedere con il preavviso del livello di destinazione, che decorre dal termine della formazione.

LAVORO A TERMINE

L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto, salvo rapporti occasionali non superiori a 12 giorni.

La durata massima è di 36 mesi, all'interno dei quali sono ammesse 5 proroghe, a condizione che si riferiscano alla stessa attività.

Limiti quantitativi

Il numero di lavoratori impiegati in ciascuna unità produttiva con contratto a termine non può superare i seguenti limiti, che possono essere ampliati dalla contrattazione territoriale e/o aziendale:

<i>Dipendenti unità produttiva</i>	<i>Lavoratori</i>
fino a 5	5
da 6 a 9	7
da 10 a 15	9
da 16 a 49	15
oltre 49	40%

La base di computo è costituita dagli assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva al momento dell'attivazione del contratto a termine (la frazione di unità si computa per intero).

I limiti quantitativi non si applicano - oltre che alle aziende di stagione (*) ed ai contratti a termine stipulati in relazione alla fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2011 - nei casi di sostituzione e relativo affiancamento di lavoratori:

- assenti per qualsiasi causa e motivo, compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- impegnati in attività formative;
- il cui rapporto sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

L'affiancamento è limitato ad un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

I limiti quantitativi non si applicano altresì ai casi di intensificazioni dell'attività lavorativa nei periodi dell'anno:

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

Non si applicano infine alle cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali.

(*) Si considerano di stagione le aziende che osservano uno o più periodi di chiusura non inferiori a 3 mesi durante l'anno.

Lavoratori stagionali

I dipendenti possono essere assunti a termine fisso per la stagione oppure a tempo indeterminato ed hanno diritto ad un trattamento corrispondente a quello previsto per i lavoratori stabili - in quanto compatibile con la natura del contratto - salvo per quanto concerne:

- la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, fissata in 6 giornate;
- il periodo di prova, che ha la durata di 10 giorni lavorativi (sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori che hanno già prestato servizio presso la stessa azienda con la stessa qualifica);
- il congedo matrimoniale, che non trova applicazione;
- la durata massima dei permessi retribuiti per gravi motivi personali, che è limitata a 6 giorni;

- il periodo di preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, che è stabilito in 15 giorni.

I contratti integrativi territoriali determinano le percentuali di maggiorazione della retribuzione spettanti ai lavoratori stagionali, in funzione della durata della stagione stabilita a livello territoriale.

Il personale delle aziende di stagione ha diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità e di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

Tale diritto - che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per giusta causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa - si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che lo comunichi per iscritto al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Sempre per iscritto ed in tempo utile deve essere comunicata la rinuncia: non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui sopra, salvo comprovato impedimento.

Retribuzione - Pubblici esercizi

La retribuzione dei lavoratori con contratto a termine è maggiorata del:

- 20% per ingaggio fino a un mese;
- 15% per ingaggio fino a due mesi;
- 8% per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Lavoratori studenti

La contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a termine con lavoratori studenti, disciplinandone la computabilità ed il compenso, tenendo conto del ridotto contributo professionale di lavoratori che non abbiano completato l'iter formativo.

Estinzione del rapporto

Qualora l'azienda chiuda anticipatamente l'esercizio o riduca il personale per giusta causa, ai lavoratori a termine spetta un indennizzo pari alla metà della retribuzione che avrebbero dovuto percepire, a meno che non vengano utilizzati per lavoro analogo con la medesima durata e retribuzione.

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, i lavoratori hanno diritto ad una indennità pari alla retribuzione che avrebbero percepito dal momento della risoluzione fino alla scadenza del termine stabilito, a meno che non vengano utilizzati come nell'ipotesi suindicata.

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto da parte del lavoratore, l'azienda può operare una trattenuta sulla retribuzione, nella misura stabilita dalla contrattazione territoriale e comunque non superiore, nei Pubblici esercizi, al 50% della maggiorazione della retribuzione (v. supra).

Al dipendente licenziato senza giustificato motivo o per effetto della chiusura dell'azienda per colpa e fatto all'imprenditore durante il periodo di stagione spetta il rimborso del biglietto di ritorno nonché un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio.

In caso di ingiusto allontanamento da parte del personale e licenziamento per colpa del dipendente vengono trattenute a titolo di indennizzo le somme a lui spettanti.

Personale extra

E' consentita l'assunzione di lavoratori extra, per un periodo non superiore a 3 giorni, nei seguenti casi:

- 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 territoriale e/o aziendale.

La determinazione della retribuzione spettante è demandata alla contrattazione integrativa territoriale (*). In mancanza, il compenso orario rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è così determinato:

Livelli	Importi orari				
	dal 1.5.2014	dal 1.1.2015	dal 1.7.2015	dal 1.1.2016	dal 1.7.2016
4	13,60	13,76	13,93	14,09	14,25
5	12,96	13,12	13,27	13,43	13,58
6 S	12,40	12,54	12,69	12,84	12,99
6	12,25	12,39	12,54	12,68	12,83
7	11,47	11,60	11,74	11,88	12,01

Gli importi indicati sono comprensivi degli effetti derivanti da tutti gli istituti contrattuali, compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità e del t.f.r.

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

 (*) 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.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

La durata massima è di 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe.

Limiti percentuali

Il numero di lavoratori impiegati con contratto di somministrazione non può superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Dipendenti unità produttiva	Somministrati
fino a 9	100%
da 10 a 49	75%
oltre 49	50%

La base di computo è costituita dagli assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti nell'unità produttiva al momento dell'attivazione del contratto di somministrazione (la frazione di unità si computa per intero).

Nel caso di stipula di contratti di durata superiore ad un mese, deve essere preventivamente verificata la disponibilità di lavoratori di pari qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Tipologie di contratti

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (con orario giornaliero di lavoro ridotto rispetto al tempo pieno), verticale (con orario giornaliero a tempo pieno limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (come combinazione delle due precedenti modalità).

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con indicazione:

- del periodo di prova (per i nuovi assunti);
 - del trattamento economico e normativo, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione;
 - della durata della prestazione ridotta e le relative modalità.
- I lavoratori part-time possono essere impiegati in attività con sistemi di lavorazione a turno, con modalità stabilite dalla contrattazione di secondo livello.
- I lavoratori già in forza hanno priorità rispetto a nuove assunzioni, nel caso di passaggio a tempo parziale e viceversa, per le stesse mansioni.

Clausole elastiche e flessibili

La disciplina delle clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della durata della prestazione) e flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione) è di competenza della contrattazione territoriale e/o aziendale, nell'ambito nei seguenti principi.

L'accordo all'apposizione delle clausole deve risultare da atto scritto e deve indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.

Le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Nel part-time verticale o misto, le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche - nel limite massimo del 30% della prestazione annua concordata - saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

In alternativa alla maggiorazione dell'1,5%, sia in caso di clausole elastiche che flessibili, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.

Entrambe le parti possono recedere dal patto, con un preavviso di un mese. La rinuncia può essere formulata decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto stesso e per le seguenti causali: esigenze di tutela della salute certificate dal S.s.n., instaurazione di altra attività lavorativa, motivi personali di cui all'art. 121 bis del c.c.n.l.

Lavoro supplementare

Con accordo tra le parti, è possibile effettuare lavoro supplementare, fino al raggiungimento dell'orario del personale a tempo pieno.

Inoltre nel part-time orizzontale, l'azienda può chiedere lo svolgimento di lavoro supplementare nei seguenti casi:

- attività non programmabili;
- variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela;
- attività non ricomprese nell'attività ordinaria;
- esecuzioni di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti.

Viene corrisposta una maggiorazione forfettaria del 35% della retribuzione di fatto (40% in caso di superamento del limite del supplementare) comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il t.f.r.

Nel part-time verticale o misto l'azienda può chiedere lo svolgimento di lavoro straordinario, retribuito come tale.

LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito, con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa, è stipulato in forma scritta, con indicazione della misura percentuale e della collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione o la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro (l'orario di lavoro osservato da ciascun lavoratore deve essere preventivamente comunicato, con cadenza almeno settimanale, al datore di lavoro).

La retribuzione viene corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Negli accordi individuali deve essere previsto l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da parte di ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Annualmente, entro il 31 gennaio, le imprese comunicheranno all'ente bilaterale territoriale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando appositi modelli.