

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi .	17
Parte generale .....	19
Titolo I VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE.....	19
Capo I VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE.....	19
Art. 1 (Validità e sfera di applicazione).....	19
Art. 2 (Inscindibilità delle norme contrattuali) .....	20
Art. 3 (I servizi organizzati in comune da più unità aziendali) .....	20
Titolo II RELAZIONI SINDACALI.....	20
Capo I DIRITTI DI INFORMAZIONE .....	20
Art. 4 (L'attività a livello nazionale) .....	20
Art. 5 (L'attività a livello territoriale) .....	21
Art. 6 (L'attività a livello aziendale) .....	21
Capo II PARI OPPORTUNITA', UTILIZZO DEGLI IMPIANTI, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO.....	21
Art. 7 (Pari opportunità) .....	22
Art. 8 (Forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di "bassa stagione").....	22
Art. 9 (Misure a sostegno del lavoro a livello regionale e sub regionale) .....	22
Titolo III SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE.....	23
Capo I SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE.....	23
Art. 10 (Contrattazione integrativa) .....	23
Art. 11 (Premio di risultato).....	24
Art. 12 (Indicatori) .....	24
Art. 13 (Materie della contrattazione).....	24
Art. 14 (Clausole di uscita).....	26
Art. 15 (Retribuzione onnicomprensiva) .....	26
Art. 16 (Archivio dei contratti).....	26
Capo II ENTI BILATERALI .....	26
Art. 17 (Operatività dell'Ente bilaterale per il settore del turismo) .....	27
Art. 18 (Sostegno al reddito) .....	28
Art. 19 (Articolazioni territoriali di EBITEN).....	28
Art. 20 (Ulteriori attività demandate all'EBITEN) .....	28
Art. 21 (Finanziamento).....	28
Art. 22 (Conciliazione delle controversie).....	29
Capo III FORMAZIONE.....	29
Art. 23 (La formazione professionale e la formazione continua) .....	29
Art. 24 (Il Fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori del settore turismo)	
.....	30
Capo IV MERCATO DEL LAVORO, PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE .....	31

Art. 25 (Evoluzione a livello europeo in materia sociale) .....	31
Art. 26 (Pari opportunità) .....	31
Art. 27 (Occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale) .....	32
Art. 28 (Garanzia e conciliazione) .....	33
Art. 29 (Procedure per la composizione delle controversie collettive) .....	34
Art. 29 ter (Attività di certificazione) .....	36
Art. 30 (Arbitrato) .....	36
Art. 30 bis (Clausola compromissoria) .....	38
Art. 30 ter (Contributi di assistenza contrattuale) .....	38
Art. 31 (Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari) .....	38
Art. 32 (Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali) .....	39
Art. 33 (La procedura di arbitrato relativa al licenziamento individuale) .....	39
Art. 34 (La decisione del Collegio arbitrale relativa al licenziamento individuale) .....	39
Capo V ATTIVITA' SINDACALE .....	40
Art. 35 (Delegato aziendale) .....	40
Art. 36 (Dirigenti sindacali) .....	40
Art. 37 (Permessi sindacali) .....	40
Art. 38 (Diritti sindacali: i permessi retribuiti per i componenti le R.S.A.) .....	41
Art. 38 bis (Rappresentante sindacale del territorio) .....	42
Art. 39 (Diritti sindacali: i permessi non retribuiti dei dirigenti sindacali e l'aspettativa in caso di cariche pubbliche e sindacali) .....	42
Art. 40 (Diritto di affissione) .....	42
Art. 41 (Assemblea) .....	43
Art. 42 (Referendum) .....	43
Art. 43 (Norma di rinvio) .....	43
Art. 44 (Compiti dell'EBITEN in materia di rappresentanza sindacale) .....	43
Art. 45 (Contributi associativi per le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l.) .....	43
Titolo IV CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .....	44
Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .....	44
Art. 46 (Classificazione del personale) .....	44
Art. 47 (Funzioni dell'EBITEN per la classificazione del personale) .....	45
Art. 48 (Classificazione del personale: la regolamentazione dell'inquadramento dei lavoratori) .....	46
Art. 49 (Passaggi di qualifica) .....	46
Art. 50 (Mansioni promiscue) .....	46
Titolo V MERCATO DEL LAVORO .....	46
Capo I DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO .....	47
Art. 51 (Tipologie di apprendistato) .....	48

Art. 52 (Computo del contratto di apprendistato) .....	49
Art. 53 (Durata).....	49
Art. 53 (Durata).....	50
Art. 53 (Durata).....	50
Art. 53 bis (Trattamenti normativi).....	50
Art. 54 (Riconoscimento di precedenti periodi di apprendistato).....	51
Art. 55 (Periodo di prova) .....	51
Art. 56 (Numero di apprendisti e proporzione numerica).....	51
Art. 57 (Orario di lavoro) .....	51
Art. 58 (Retribuzione) .....	51
Art. 59 (Obblighi del datore di lavoro).....	52
Art. 60 (Obblighi dell'apprendista) .....	52
Art. 61 (Conseguimento della qualifica) .....	52
Art. 62 (Conclusione del rapporto).....	53
Art. 63 (Formazione dell'apprendista).....	53
Art. 64 (Referente aziendale per l'apprendistato - Tutor).....	54
Art. 65 (Competenze dell'Ente bilaterale in materia di apprendistato) .....	54
Capo II CONTRATTO A TEMPO PARZIALE .....	55
Art. 66 (Lavoro a tempo parziale).....	55
Art. 67 (Contratto a tempo parziale: stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro).....	56
Art. 68 (Contratto a tempo parziale: principi regolatori e lavoro supplementare).....	56
Art. 68 bis (Trasformazione del rapporto).....	56
Art. 68 ter Contratto a tempo parziale: lavoro supplementare) .....	57
Art. 68 quater (Part-time post maternità).....	58
Art. 69 (Contratto a tempo parziale: la verifica della corretta applicazione della relativa disciplina) .....	58
Art. 70 (Clausole elastiche).....	58
Capo III LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED AZIENDE DI STAGIONE.....	59
Art. 71 (Disciplina del lavoro a tempo determinato).....	59
Art. 72 (Limiti quantitativi) .....	61
Art. 72 (Limiti quantitativi) .....	62
Art. 73 (Nuove attività).....	63
Art. 73 (Nuove attività).....	63
Art. 74 (Sostituzione e affiancamento).....	63
Art. 74 (Sostituzione e affiancamento).....	64
Art. 75 (Stagionalità).....	64
Art. 75 (Stagionalità).....	64

Art. 76 (Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno) .....	64
Art. 77 (Cause di forza maggiore) .....	65
Art. 78 (Monitoraggio).....	65
Art. 79 (Diritto di precedenza).....	65
Art. 80 (Informazioni) .....	66
Art. 81 (Formazione).....	66
Capo IV SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO.....	66
Art. 81 bis (Somministrazione di lavoro) .....	66
Art. 81 bis (Somministrazione di lavoro) .....	66
Art. 82 (Somministrazione di lavoro: presupposti oggettivi, soggettivi e percentuale dei lavoratori).....	67
Art. 82 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato).....	67
Art. 83 (Somministrazione di lavoro: le comunicazioni del datore di lavoro) .....	68
Art. 84 (Somministrazione di lavoro: la progettazione di iniziative dell'Ente bilaterale per la formazione dei lavoratori temporanei).....	68
Capo V LAVORO EXTRA E DI SURROGA .....	68
Art. 85 (Lavoro extra e di surroga).....	68
Capo VI LAVORATORI STUDENTI .....	69
Art. 86 (La stipula dei contratti a termine con lavoratori studenti) .....	69
Capo VII LAVORO INTERMITTENTE, LAVORO AGILE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI SPERIMENTALI....	69
Art. 87 (Contratto di lavoro ripartito).....	69
Art. 88 (Lavoro intermittente o a chiamata) .....	69
Art. 88 bis (Contratto di sviluppo occupazionale - CSO).....	71
Art. 88 bis (Contratto di sviluppo occupazionale - CSO).....	72
Art. 88 ter (Contratto di primo ingresso - CPI) .....	72
Art. 88 ter (Contratto di primo ingresso - CPI) .....	73
Art. 88 quater (Contratto di reimpiego - CR).....	73
Art. 88 quater (Contratto di reimpiego - CR).....	75
Art. 88 quinquies (Lavoro agile).....	75
Capo VIII QUOTE DI RISERVA .....	76
Art. 89 (Criteri di calcolo della quota di riserva obbligatoria) .....	76
Titolo VI RAPPORTO DI LAVORO.....	77
Capo I INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO .....	77
Art. 90 (Assunzione).....	77
Capo II PERIODO DI PROVA .....	78
Art. 91 (Periodo di prova) .....	78
Art. 92 (La durata del periodo di prova) .....	78

Capo III MINORI .....	78
Art. 93 (Tutela).....	78
Art. 94 (Lavoro minori: il periodo di riposo settimanale) .....	78
Capo IV ORARIO DI LAVORO .....	79
Art. 95 (Orario normale settimanale).....	79
Art. 96 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro) .....	80
Art. 97 (Durata massima dell'orario di lavoro) .....	80
Art. 98 (Riposo giornaliero) .....	80
Art. 99 (Riduzioni o variazioni dell'orario).....	80
Art. 100 (Lavoro straordinario).....	81
Art. 101 (Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero) .....	82
Art. 102 (Distribuzione dell'orario settimanale).....	82
Art. 103 (L'affissione delle tabelle dei turni dei servizi, e relativi orari, e delle qualifiche del personale).....	82
Art. 104 (Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo) .....	82
Art. 105 (Riposi compensativi e banca delle ore).....	83
Art. 106 (Orario di lavoro dei minori).....	83
Art. 107 (Riposo dei minori) .....	84
Art. 108 (Recuperi).....	84
Art. 109 (Intervallo per la consumazione dei pasti) .....	84
Art. 110 (Lavoro notturno) .....	84
Art. 111 (Lavoratori notturni) .....	84
Capo V RIPOSO SETTIMANALE.....	85
Art. 112 (Riposo settimanale).....	85
Art. 113 (Lavoro domenicale) .....	85
Capo VI FESTIVITA' .....	86
Art. 114 (Festività: trattamento normativo ed economico).....	86
Art. 115 (Festività sopresse: trattamento normativo ed economico).....	87
Capo VII FERIE.....	87
Art. 116 (Computo del periodo di ferie) .....	87
Art. 117 (La determinazione del periodo di ferie) .....	87
Art. 118 (Il trattamento normativo ed economico spettante durante il periodo di ferie).....	88
Art. 119 (Il prolungamento del periodo di ferie e la sospensione dell'attività aziendale: disciplina applicabile) .....	88
Capo VIII PERMESSI E CONGEDI.....	89
Art. 120 (Congedo per matrimonio).....	89
Art. 121 (Permessi per decesso e gravi infermità) .....	89

Art. 121 bis (Congedi per gravi motivi familiari).....	90
Art. 121 ter (Congedo per le donne vittime di violenza di genere).....	90
Art. 122 (Permessi per elezioni) .....	91
Art. 123 (Permessi per lavoratori studenti - Diritto allo studio).....	91
Art. 123 bis (Lavoratori stranieri) .....	92
Art. 123 ter (Congedi e permessi per handicap).....	92
Art. 123 quater (Aspettativa per tossicodipendenza) .....	93
Capo IX NORME DI COMPORTAMENTO .....	94
Art. 124 (Doveri del lavoratore).....	94
Art. 125 (Sanzioni disciplinari) .....	94
Art. 126 (Comportamenti sanzionabili) .....	95
Art. 127 (Assenze non giustificate) .....	98
Art. 128 (Divieto di accettazione delle mance) .....	98
Art. 129 (Consegne e rotture).....	98
Art. 130 (Utensili di lavoro: obblighi del datore di lavoro).....	99
Art. 131 (Utensili di lavoro: il risarcimento danni in caso di furto imputabile al personale) .....	99
Art. 132 (Corredo - Abiti di servizio).....	99
Capo X NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI.....	99
Art. 133 (Quadri: Disposizioni generali).....	99
Art. 134 (Indennità di funzione) .....	100
Art. 135 (Formazione ed aggiornamento) .....	100
Art. 136 (Responsabilità civile) .....	100
Titolo VII TRATTAMENTO ECONOMICO.....	100
Capo I ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE.....	100
Art. 137 (Elementi della retribuzione) .....	100
Art. 138 (La regolamentazione del trattamento economico).....	100
Art. 139 (Determinazione della retribuzione giornaliera) .....	101
Art. 140 (Determinazione della retribuzione oraria).....	101
Capo II PAGA BASE NAZIONALE.....	101
Art. 141 (Paga base nazionale) .....	101
Art. 141 (Paga base nazionale) .....	103
Art. 141 bis (Retribuzione di prima applicazione) .....	104
Art. 141 bis (Retribuzione di prima applicazione) .....	106
Art. 142 (Indennità di contingenza).....	108
Art. 143 (Lavoratori minorenni).....	108
Art. 144 (La retribuzione dei lavoratori extra e di surroga).....	109

Capo III CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE .....	109
Art. 145 (Corresponsione della retribuzione).....	109
Capo IV ASSORBIMENTI .....	110
Art. 146 (Assorbimenti) .....	110
Capo V SCATTI DI ANZIANITA' .....	110
Art. 147 (Scatti di anzianità ed anzianità di servizio).....	110
Art. 148 (La maturazione del primo scatto di anzianità per il personale di età pari, o superiore, a 21 anni).....	111
Capo VI MENSILITA' SUPPLEMENTARI.....	111
Art. 149 (Tredicesima mensilità).....	111
Art. 150 (Quattordicesima mensilità) .....	112
Capo VII PREVIDENZA COMPLEMENTARE .....	112
Art. 151 (Previdenza complementare) .....	112
Capo VIII ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA .....	113
Art. 152 (Assistenza sanitaria integrativa).....	113
Titolo VIII SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	113
Capo I MALATTIA .....	113
Art. 153 (Malattia ed infortunio: definizione) .....	113
Art. 154 (Malattia ed infortunio: obblighi delle parti).....	113
Art. 155 (Malattia ed infortunio: le visite mediche di controllo e l'obbligo di reperibilità del lavoratore).....	114
Art. 156 (Malattia ed infortunio: il rilascio della dichiarazione di responsabilità) .....	114
Art. 157 (Malattia ed infortunio: trattamento normativo ed economico applicabile all'apprendista).....	115
Capo II INFORTUNIO .....	115
Art. 158 (Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: obblighi delle parti) .....	115
Art. 159 (Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il divieto di cumulo con le indennità corrisposte dall'INPS).....	115
Art. 160 (Anticipazione indennità INAIL) .....	115
Capo III CONSERVAZIONE DEL POSTO .....	116
Art. 161 (Malattia ed infortunio: il diritto alla conservazione del posto di lavoro).....	116
Art. 162 (Malattia professionale ed infortunio sul lavoro: il diritto alla conservazione del posto di lavoro).....	116
Art. 163 (Malattia ed infortunio professionale, od extraprofessionale: regolamentazione applicabile - Rinvio) .....	116
Art. 164 (Lavoratori affetti da tubercolosi) .....	117
Capo IV MATERNITA' E PATERNITA' .....	117
Art. 165 (La conservazione del posto di lavoro ed il trattamento economico applicabile).....	117

Art. 166 (Gravidanza e puerperio: l'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS) .....	118
Art. 167 (Gravidanza e puerperio: diritti parentali).....	118
Art. 168 (Gravidanza e puerperio: periodo di riposo ed assenze).....	120
Art. 169 (Gravidanza e puerperio: dimissioni e licenziamento) .....	121
Capo V SERVIZIO MILITARE DI LEVA E CHIAMATA ALLE ARMI .....	122
Art. 170 (Servizio militare di leva) .....	122
Art. 171 (Richiamo alle armi).....	122
Titolo IX RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	123
Capo I RECESSO.....	123
Art. 172 (Recesso dal rapporto di lavoro).....	123
Capo II PREAVVISO.....	123
Art. 173 (Preavviso di licenziamento o di dimissioni).....	123
Art. 174 (Indennità sostitutiva del preavviso) .....	124
Capo III DIMISSIONI .....	124
Art. 175 (Dimissioni) .....	124
Art. 176 (Dimissioni: la debenza del trattamento di fine rapporto).....	125
Art. 177 (Giusta causa) .....	125
Art. 178 (Matrimonio) .....	125
Capo IV LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO .....	125
Art. 179 (Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo).....	125
Art. 179 bis (Procedura).....	126
Art. 180 (Licenziamento simulato) .....	127
Art. 181 (Licenziamento discriminatorio) .....	127
Art. 182 (Matrimonio) .....	128
Capo V TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO .....	128
Art. 183 (Trattamento di fine rapporto ed indennità di anzianità: criteri di calcolo) .....	128
Art. 185 (Trattamento di fine rapporto e decesso del dipendente: diritti parentali) .....	129
Capo VI RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO.....	129
Art. 186 (La restituzione dei documenti di lavoro in caso di risoluzione del rapporto di lavoro) .....	129
Titolo X VIGENZA CONTRATTUALE .....	130
Capo I VIGENZA CONTRATTUALE.....	130
Art. 187 (Decorrenza e durata).....	130
Art. 188 (Procedure per il rinnovo del c.c.n.l.) .....	130
Art. 189 (Disposizioni in caso di prima applicazione del c.c.n.l.) .....	130
Art. 189 bis (Clausola di salvaguardia).....	131
Art. 190 (Disposizioni finali).....	131

Titolo XI AZIENDE ALBERGHIERE.....	131
Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.....	131
Art. 191 (Classificazione del personale).....	131
Capo II CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI.....	139
Art. 192 (La classifica degli esercizi alberghieri).....	139
Capo III STAGIAIRES.....	139
Art. 193 (Disciplina applicabile agli stagiaires).....	139
Capo IV CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE.....	139
Art. 194 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione").....	139
Art. 194 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione").....	140
Art. 195 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto).....	140
Art. 196 (Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile).....	140
Art. 197 (Contratti a termine ed aziende di stagione: il periodo di prova e la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro).....	141
Art. 198 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive).....	141
Art. 199 (Contratti a termine ed aziende di stagione: il congedo matrimoniale).....	141
Art. 200 (Contratti a termine ed aziende di stagione: il congedo per motivi familiari).....	141
Art. 201 (Contratti a termine ed aziende di stagione: le quote di maggiorazione della retribuzione).....	141
Art. 202 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione delle percentuali di maggiorazione della retribuzione).....	141
Art. 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).....	141
Art. 204 (Contratti a termine ed aziende di stagione: il periodo di preavviso di licenziamento, o di dimissioni).....	142
Art. 205 (Contratti a termine ed aziende di stagione: il trattamento economico in caso di licenziamento del lavoratore).....	142
Art. 206 (Contratti a termine ed aziende di stagione: diritto del lavoratore ai biglietti di andata e ritorno).....	142
Art. 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).....	142
Capo V ORARIO DI LAVORO.....	142
Art. 208 (Distribuzione orario settimanale).....	142
Art. 209 (Ripartizione orario di lavoro giornaliero).....	143
Art. 210 (Lavoro notturno).....	143
Art. 211 (La distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause di lavoro notturno da parte dei contratti integrativi).....	143

Art. 212 (Lavoratori notturni) .....	143
Art. 213 (Lavoro straordinario).....	143
Capo VI FESTIVITA'.....	144
Art. 214 (Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività) ..	144
Capo VII FERIE.....	144
Art. 215 (Il prolungamento del periodo di ferie) .....	144
Capo VIII ELEMENTI ECONOMICI .....	144
Art. 216 (Paga base aziende alberghiere minori) .....	144
Art. 217 (Trattamenti salariali integrativi).....	144
Art. 218 (Le quote aggiuntive provinciali e quote "ad qualificam aziendali") .....	144
Art. 219 (Calcolo dei ratei).....	144
Capo IX MALATTIA .....	145
Art. 220 (Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio).....	145
Art. 221 (Il ricovero del personale infermo nei locali dell'azienda, od in ospedale) .....	145
Capo X INFORTUNIO .....	146
Art. 222 (Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro).....	146
Capo XI NORME PER GLI OSTEELLI .....	146
Art. 223 (Norme per gli ostelli) .....	146
Capo XII NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO-ALBERGHIERE .....	146
Art. 224 (Norme per le residenze turistico-alberghiere) .....	146
Capo XIII NORME PER I CENTRI BENESSERE .....	146
Art. 225 (Norme per i centri benessere).....	146
Capo XIV NORME PER GLI APPRODI TURISTICI.....	146
Art. 226 (Classificazione del personale).....	146
Art. 227 (Formazione).....	148
Art. 228 (Scatti di anzianità) .....	148
Art. 229 (Disposizioni di raccordo) .....	148
Art. 230 (Disciplina applicabile e condizioni di miglior favore) .....	149
Titolo XII COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI DELL'ARIA APERTA.....	149
Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .....	149
Art. 231 (Classificazione del personale).....	149
Capo II CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE .....	152
Art. 232 (Contratti a termine e aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")	152
Art. 232 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")	153
Art. 233 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto) .....	153
Art. 234 (Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile) .....	153

Art. 235 (Contratti a termine: il periodo di prova ed il diritto del lavoratore al rimborso del biglietto di ritorno in caso di licenziamento).....	154
Art. 236 (Contratti a termine ed aziende di stagione: le quote di maggiorazione della retribuzione).....	154
Art. 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).....	154
Art. 238 (Contratti a termine ed aziende di stagione: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine).....	154
Art. 239 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive).....	154
Art. 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).....	154
Art. 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) .....	155
Capo III ORARIO DI LAVORO .....	155
Art. 242 (Distribuzione orario settimanale).....	155
Art. 243 (Ripartizione orario di lavoro giornaliero) .....	155
Art. 244 (Lavoro notturno) .....	155
Art. 245 (Lavoratori notturni) .....	155
Art. 246 (Lavoro straordinario).....	155
Art. 247 (Festività) .....	156
Art. 248 (Trattamento economico applicabile in caso di festività soppresse) .....	156
Art. 249 (Il periodo di ferie).....	156
Capo IV FESTIVITA' .....	156
Art. 250 (Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività) ..	156
Capo V FERIE.....	157
Art. 251 (Il periodo di ferie).....	157
Capo VI ELEMENTI ECONOMICI .....	157
Art. 252 (Paga base aziende minori).....	157
Capo VII MALATTIA.....	157
Art. 253 (Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio).....	157
Capo VIII INFORTUNIO.....	158
Art. 254 (Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro).....	158
Titolo XIII PUBBLICI ESERCIZI .....	158
Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .....	158
Art. 255 (Classificazione del personale).....	158
Art. 255 bis (Qualificazione del personale: disposizioni speciali) .....	165
Capo II CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE .....	165

Art. 256 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione") .....	165
Art. 256 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")	165
Art. 257 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto) .....	165
Art. 258 (Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile) .....	166
Capo III ORARIO DI LAVORO .....	166
Art. 259 (Distribuzione dell'orario settimanale) .....	166
Art. 260 (Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero) .....	166
Art. 261 (Lavoro notturno) .....	167
Art. 262 (Lavoratori notturni) .....	167
Art. 263 (Lavoro straordinario) .....	167
Art. 264 (Festività) .....	167
Capo IV PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI TERZA E QUARTA CATEGORIA .....	167
Art. 265 (Paga base dei pubblici esercizi di terza e quarta categoria: le riduzioni applicabili).....	167
Capo V TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI .....	168
Art. 266 (Indennità di contingenza) .....	168
Art. 267 (Percentuale di servizio) .....	168
Art. 268 (Trattamento economico dei percentualisti: limiti minimi e massimi della percentuale di servizio applicabili alle aziende bar, caffè e similari).....	168
Art. 268 (Trattamento economico dei percentualisti: limiti minimi e massimi della percentuale di servizio applicabile alle aziende bar, caffè e similari) .....	168
Art. 269 (Trattamento economico dei percentualisti: la percentuale di servizio unica per i banchetti) .....	169
Art. 270 (Trattamento economico dei percentualisti: criteri di applicazione della percentuale di servizio).....	169
Art. 271 (Trattamento economico dei percentualisti: termini per la corresponsione della percentuale di servizio) .....	170
Art. 272 (Trattamento economico dei percentualisti: la corresponsione della percentuale di servizio ed il compenso per i servizi a domicilio) .....	170
Art. 273 (Trattamento economico dei percentualisti: la corresponsione della percentuale di servizio ai maîtres o capi camerieri) .....	170
Art. 274 (Trattamento economico dei percentualisti: l'opzione per la retribuzione fissa) .....	170
Art. 275 (Mensilità supplementari) .....	171
Art. 276 (Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti) .....	171
Art. 277 (Trattamento economico dei percentualisti: la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del t.f.r.).....	171
Capo VI MALATTIA ED INFORTUNIO.....	171
Art. 278 (Malattia) .....	171
Art. 279 (Infortunio) .....	172

Capo VII NORME PER I LOCALI NOTTURNI .....	172
Art. 280 (Norme speciali per i locali notturni - Definizione dei "locali notturni") .....	172
Art. 281 (Norme speciali per i locali notturni: le percentuali di servizio).....	172
Art. 282 (Norme speciali per i locali notturni: disciplina applicabile e condizioni di miglior favore) .....	172
Titolo XIV STABILIMENTI BALNEARI.....	173
Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .....	173
Art. 283 (Classificazione del personale).....	173
Capo II CONTRATTI A TERMINE ED AZIENDE DI STAGIONE .....	175
Art. 284 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione") .....	175
Art. 284 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")	175
Art. 285 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto) .....	175
Art. 286 (Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile) .....	175
Art. 287 (Contratti a termine: il periodo di prova ed il diritto del lavoratore al rimborso del biglietto di ritorno in caso di licenziamento).....	176
Art. 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) .....	176
Art. 289 (Contratti a termine: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto).....	176
Art. 290 (Contratti a termine: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive) .....	177
Art. 291 (Contratti a termine: la trattenuta sulla retribuzione in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto).....	177
Capo III ORARIO DI LAVORO .....	177
Art. 292 (Orario di lavoro settimanale e giornaliero) .....	177
Art. 293 (Distribuzione orario settimanale).....	177
Art. 294 (Lavoro straordinario).....	177
Art. 295 (Festività) .....	178
Capo IV PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA: LE RIDUZIONI APPLICABILI.....	178
Art. 296 (Le riduzioni applicabili).....	178
Capo V MALATTIA ED INFORTUNIO .....	178
Art. 297 (Malattia) .....	178
Art. 298 (Infortunio) .....	179
Titolo XV ALBERGHI DIURNI.....	179
Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .....	179
Art. 299 (Classificazione del personale).....	179
Capo II CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE .....	181

Art. 300 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")	181
Art. 300 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")	181
Art. 301 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto)	181
Art. 302 (Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile)	182
Art. 303 (Contratto a termine: il periodo di prova ed il diritto del lavoratore al rimborso del biglietto di ritorno in caso di licenziamento)	182
Art. 304 (Contratto a termine: la chiusura dell'esercizio, o la diminuzione del personale, in caso di giusta causa, di epidemia, od altre cause similari)	182
Art. 305 (Contratto a termine: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto)	183
Art. 306 (Contratto a termine: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive)	183
Art. 307 (Contratto a termine: la trattenuta sulla retribuzione in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto)	183
Capo III ORARIO DI LAVORO	183
Art. 308 (Distribuzione orario settimanale)	183
Art. 309 (Ripartizione orario di lavoro giornaliero)	183
Art. 310 (Lavoro notturno)	183
Art. 311 (Lavoratori notturni)	184
Art. 312 (Lavoro straordinario)	184
Art. 313 (Festività)	184
Capo IV MALATTIA ED INFORTUNIO	184
Art. 314 (Malattia)	184
Art. 315 (Infortunio)	185
Titolo XVI IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO	185
Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	185
Art. 316 (Classificazione del personale)	185
Art. 316 bis (Qualificazione del personale: disposizioni speciali)	188
Capo II CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	188
Art. 317 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")	188
Art. 317 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")	188
Art. 318 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto)	189
Art. 319 (Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile)	189
Capo III ORARIO DI LAVORO	189
Art. 320 (L'orario di lavoro per il personale addetto a lavori discontinui, di attesa, o custodia)	189
Art. 321 (Distribuzione dell'orario settimanale)	190

Art. 322 (Lavoro straordinario).....	190
Capo IV FESTIVITA'.....	191
Art. 323 (Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività) ..	191
Capo V FERIE.....	191
Art. 324 (Il periodo di ferie).....	191
Capo VI MISSIONI E TRASFERIMENTI.....	191
Art. 325 (Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore)	191
Art. 326 (Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico) .....	192
Art. 327 (Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non sia capo famiglia, o senza congiunti a carico).....	192
Art. 328 (Disposizioni particolari applicabili in caso di trasferimento del lavoratore) .....	192
Art. 329 (Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di distacco, o comando, del lavoratore).....	192
Capo VII TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI.....	193
Art. 330 (Paga base agenzie minori).....	193
Art. 331 (Provvigioni).....	193
Art. 332 (Indennità di cassa).....	193
Art. 333 (Scatti di anzianità) .....	194
Art. 334 (Mensilità supplementari) .....	194
Art. 335 (Mensilità aggiuntive: la determinazione della gratifica di ferie).....	194
Capo VIII MALATTIA.....	194
Art. 336 (Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio).....	194
Capo IX INFORTUNIO .....	195
Art. 337 (Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro).....	195
Art. 338 (Sospensione dal lavoro).....	195
Titolo XVII AZIENDE CHE SVOLGONO SERVIZIO DI TRASPORTO, ED ATTIVITA' CONNESSE, PREVALENTEMENTE IN AMBITO TURISTICO .....	195
Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE .....	196
Art. 339 (Classificazione del personale: disposizioni generali).....	196
Capo II CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE .....	199
Art. 340 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione") .....	199
Art. 340 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")	200
Art. 341 (Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto) .....	200
Art. 342 (Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile) .....	200
Capo III ORARIO DI LAVORO .....	201

Art. 343 (Orario di lavoro settimanale - Disposizioni generali) .....	201
Art. 344 (Orario di lavoro settimanale - Disposizioni per i conducenti di autobus ed il personale viaggiante) .....	201
Art. 345 (Orario di lavoro settimanale - Regime di flessibilità) .....	201
Art. 346 (Lavoro notturno) .....	202
Art. 347 (Lavoratori notturni) .....	202
Art. 348 (Lavoro straordinario).....	202
Capo IV FESTIVITA' .....	203
Art. 349 (Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività)..	203
Capo V FERIE.....	203
Art. 350 (Il periodo di ferie).....	203
Capo VI MISSIONI E TRASFERIMENTI.....	203
Art. 351 (Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore)	203
Art. 352 (Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico) .....	204
Art. 353 (Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non sia capo famiglia, o senza congiunti a carico).....	205
Capo VII INDENNITA' .....	205
Art. 354 (Indennità variabili Indennità lingue estere) .....	205
Art. 355 (Trattenuta per danni veicolo).....	206
Nota a verbale .....	207
Piano formativo individuale per apprendisti .....	207

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi 26 OTTOBRE 2017 (\*)

(Decorrenza: 1° novembre 2017 - Scadenza: 31 ottobre 2020)

Parti stipulanti

Confederazione delle Imprese e dei Professionisti (SISTEMA IMPRESA)

e

Federazione italiana sindacati industria commercio artigiano - FESICA-CONFSAL

Federazione italiana sindacati autonomi lavoratori stranieri - CONFSAL-FISALS

con l'assistenza della Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori (CONFSAL)

-----

(\*) Integrato dagli accordi 27 dicembre 2018 e 13 febbraio 2019 di modifica del c.c.c.n.l.

Testo del c.c.n.l.

Premesso inoltre che

Con il presente contratto le Parti Sociali condividono la volontà di rinnovare il c.c.n.l. summenzionato, anche aggiornando e allineando il testo alle recenti novità normative e previdenziali in materia, alla luce delle disposizioni introdotte dalla legge 10 dicembre 2014, n. 183 c.d. Jobs Act ed, in particolare, dai seguenti decreti attuativi:

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

- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

- Legge 22 maggio 2017, n. 81 con le misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato da intendersi tutti integralmente richiamati;

- con il presente accordo di rinnovo le Parti Sociali ribadiscono, altresì, la volontà di applicare i seguenti principi:

- la promozione di un sistema di contrattazione strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria e il secondo aziendale e/o territoriale. Le Parti, infatti, riconoscono l'importanza della contrattazione decentrata quale strumento che può garantire, in modo concreto ed effettivo, una migliore disciplina dei rapporti di lavoro, in quanto maggiormente attenta alle reali esigenze degli operatori (imprese e lavoratori). Sotto tale profilo, le Parti convengono che la contrattazione decentrata, sia essa territoriale o aziendale, rappresenta una componente essenziale per assicurare una piena soddisfazione delle esigenze del mercato, ma anche per ridurre le conflittualità e consentire una più rapida reattività rispetto alle necessità che la moderna economia globalizzata impone con frequenza sempre maggiore;

- l'incentivo alla formazione continua dei lavoratori, intesa quale strumento primario per garantire, da un lato, la piena occupabilità dei lavoratori stessi e, da un altro lato, la competitività delle imprese attraverso una più elevata preparazione della manodopera;

A tale scopo, le Parti condividono la necessità di assicurare la qualificazione e la riqualificazione continua del lavoratore (c.d. "life long learning"), per consentirgli di mantenere un ruolo sempre attivo in ambito economico e produttivo, prevedendo le occasioni di impiego e adeguando la qualità dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda, anche in periodi di crisi economica;

la razionalizzazione delle risorse destinate alla bilateralità, con l'obiettivo di fornire alle imprese e ai lavoratori la migliore assistenza possibile tramite l'organismo bilaterale denominato in sigla E.BI.TE.N. chiamato a svolgere le funzioni previste dalle normative vigenti in capo sia agli enti bilaterali ex art. 2 comma 1, lett. h), del D.Lgs. n. 276/2003 che agli organismi paritetici così come individuati dall'art. 2 comma 1, lett. ee) del D.Lgs. n. 81/2008;

la promozione del ricorso all'istituto della somministrazione di lavoro, finalizzato a sostenere (in un'ottica europeista e moderna) l'occupazione mediante l'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro. In particolare, le Parti ritengono meritevoli di attenzione le istanze e le sollecitazioni provenienti dall'Associazione di settore SISTEMA LAVORO in tema di flessibilità delle imprese, di promozione e sviluppo delle competenze e delle caratteristiche personali dei lavoratori e, infine, di miglioramento dei rapporti fra le imprese utilizzatrici, le Agenzie per il lavoro e gli stessi lavoratori.

Costituiscono parte integrante del presente Contratto i seguenti allegati

- "Accordo interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" sottoscritto in data 28 maggio 2014;

- "L'ACCORDO INTERCONFEDERALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI E AMBIENTI DI LAVORO EX D.LGS N. 81/2008 S.M.I." sottoscritto in data 18 novembre 2015; - il "Testo Unico sulla Rappresentanza tra Sistema Impresa e Confsal" sottoscritto in data 25 maggio 2016;

- "Accordo interconfederale in materia di detassazione" sottoscritto in data 27 luglio 2016;
- "l'Accordo interconfederale in materia di apprendistato" sottoscritta in data 27 settembre 2017.

## Parte generale

### Titolo I

#### VALIDITA' 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.

##### Art. 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.

#### Art. 2

(Inscindibilità delle norme contrattuali)

1. Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto dalle Parti firmatarie, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, ove non diversamente regolato, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile e condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai Fondi interprofessionali ed a tutti gli altri strumenti che il presente c.c.n.l. ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro. Le tutele offerte dalla bilateralità, producendo efficacia diretta sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra le aziende e ciascuno dei propri dipendenti, devono essere ricondotte alla parte economica-normativa del Contratto collettivo. Pertanto, i datori di lavoro che applicano il presente c.c.n.l. che non aderiscono all'E.BLTE.N., dovranno necessariamente garantire ai propri dipendenti prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'Ente bilaterale.

#### Art. 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

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 OPPORTUNITA', UTILIZZO DEGLI IMPIANTI, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO*

#### Art. 7

##### (Pari opportunità)

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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*

##### Art. 10

##### *(Contrattazione integrativa)*

1. Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apra opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto:

- la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro;

- le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;

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

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

4. La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente c.c.n.I. e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente a SISTEMA IMPRESA.

5. Le aziende di cui ai commi precedenti, che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province, e che, in assenza di contrattazione aziendale, intendano avvalersi della contrattazione territoriale, applicheranno o i singoli contratti territoriali stipulati nelle diverse province o, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la propria sede legale."

6. Le Parti si impegnano ad incontrarsi, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, al fine di dare concreta attuazione allo strumento della contrattazione integrativa.

#### Art. 11

(Premio di risultato)

1. In considerazione delle recenti novità legislative in materia di premi di risultato e di elementi premiali simili in favore dei lavoratori, commisurati al raggiungimento di specifici obiettivi di produzione, le Parti concordano sulla necessità di favorire il ricorso alla contrattazione di secondo livello per la disciplina degli anzidetti elementi, al fine di consentire, da un lato, ai lavoratori di essere maggiormente coinvolti nell'organizzazione del lavoro, nonché per consentire, da un altro lato, alle imprese di beneficiare dei vantaggi, anche fiscali, previsti dalla legge per le aziende che adottino modelli organizzativi virtuosi.

#### Art. 12

(Indicatori)

(Eliminato).

#### Art. 13

(Materie della contrattazione)

1. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dalla legge e dal presente c.c.n.l., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

2. Ad essa è demandata la disciplina delle seguenti materie specificatamente individuate:

a. forme di flessibilità, orari plurisettimanali e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

b. eventuale riduzione dell'orario di lavoro (ROL);

c. determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione". Detto elemento sarà concordato, tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nell'azienda tramite le risultanze di indicatori aziendali. Determinazione degli elementi economici "Premio presenza" con la finalità di disincentivare qualsiasi forma di assenteismo e aumentare il livello di partecipazione e produttività dei lavoratori e "Indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto";

d. qualifiche o livelli esistenti in azienda correlati a mansioni non ricomprese nella classificazione del presente Contratto;

- e. ammissibilità e modalità di pagamento delle mensilità supplementari tramite rateizzazione; deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente Contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;
- g. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- h. determinazione dei turni feriali;
- i. eventuale ricorso a collaborazioni coordinate e continuative o a stages;
- j. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da realizzarsi per il tramite del Fondo Formazienda;
- k. possibilità di stabilire diverse percentuali per il ricorso al lavoro in somministrazione a tempo determinato e a tempo indeterminato;
- l. possibilità di prevedere una diversa articolazione e percentuale di ricorso al lavoro supplementare per i lavoratori part-time;
- m. possibilità di rimodulare il periodo di prova, il periodo di preavviso ed il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e infortunio;
- n. possibilità di derogare alla durata massima del rapporto di lavoro a tempo determinato;
- o. possibilità di stabilire percentuali diverse dei lavoratori da assumere con contratto a termine rispetto al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in funzione di parametri quali l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione, la dimensione aziendale;
- p. possibilità di prevedere specifiche ipotesi di modifica della vacanza contrattuale minima tra la stipula di un contratto a tempo determinato e l'altro (c.d. stop & go);
- q. in ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il Turismo, disciplina di specifiche ipotesi per l'applicazione del diritto di precedenza;
- r. possibilità di individuare le ipotesi in cui sia prevista, per il contratto di lavoro intermittente, l'indennità di disponibilità e determinarne, contestualmente, l'importo che non deve, comunque, essere inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- s. possibilità di modificare il piano formativo individuale dell'apprendista anche in modo difforme rispetto a quanto previsto dal presente c.c.n.l.;
- t. possibilità di determinare ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché nell'ambito della medesima categoria legale;
- u. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- v. possibilità di definizione di sistemi di welfare integrativi (es. asili nido ecc.);
- w. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello, anche aziendale, dal presente c.c.n.l., mediante specifiche clausole di rinvio o che siano autorizzate dalla Parti mediante sigla in assistenza.

3. Per quanto attiene gli istituti che possono dar luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa si fa riferimento a quanto previsto dalle normative di legge e dalle relative circolari esplicative nonché agli Accordi Interconfederali in materia. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerati istituti contrattuali che, nel rispetto delle condizioni poste dalla normativa vigente, possono dar luogo agli incrementi di cui sopra: il lavoro straordinario, il lavoro supplementare, i compensi per clausole elastiche, il lavoro notturno, a turno o festivo, le ore di noi., la banca ore ed ex festività non fruita.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 (Fondo istituito da Sistema Impresa e Confsal) l'ente interprofessionale per la formazione permanente e continua e nell'EBITEN l'Ente bilaterale ed Organismo paritetico 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.

## Art. 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 previste dalle normative vigenti in capo sia agli enti bilaterali ex art. 2 comma 1, lett. h), del D.Lgs. n. 276/2003 che agli organismi paritetici così come individuati dall'art. 2 comma 1, lett. ee) del D.Lgs. n. 81/2008 ed, in particolare, relative alla materie dell'occupazione, del mercato del lavoro, della formazione e qualificazione professionali:

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 come per legge;

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.

#### Art. 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.

#### Art. 19

(Articolazioni territoriali di EBITEN)

1. L'EBITEN si articola in sedi regionali e provinciali. Il funzionamento delle sedi territoriali nonché le attività e i servizi da esse posti in essere nei territori di competenza vengono disciplinati in apposito regolamento deliberato dal Comitato esecutivo dell'EBITEN.

#### Art. 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.

#### Art. 21

(Finanziamento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. In base a quanto previsto dall'"Accordo interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" siglato in data 28 maggio 2014 il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti è 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.

2. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00 lordi.

3. Il versamento del contributo ha cadenza mensile e avviene tramite Modello di Pagamento Unificato F24.

4. 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 INPS/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.

5. In linea con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale sopra richiamato l'EBITEN può essere alimentato anche da ulteriori versamenti:

- versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dall'accordo;

- ogni altro versamento disposto dalle parti sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;
- versamenti che la contrattualizzazione nazionale di categoria potrà prevedere come integrazione di quanto già previsto dall'accordo.

Tali ulteriori versamenti possono essere effettuati attraverso bonifico bancario c/o:

Banco Popolare - Crema Ag. 2 Piazza Fulcheria n. 27, 26013 Crema (CR),

IBAN: IT28B050345684900000000995 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.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Le parti concordano di aggiungere al termine del comma 1 dell'articolo 21, dopo "lavoratore" la dicitura "per 14 mensilità".

Le parti concordano di aggiungere al termine del comma 2 dell'articolo 21, dopo "lordi" la dicitura "per 14 mensilità".

Le parti concordano di modificare gli estremi del c/c presso cui possono essere effettuati i versamenti ad E.BI.TE.N., di cui al comma 5 dell'articolo 21 così come segue:

"Banca di Piacenza Via Armando Diaz, 3 - 26013 Crema (CR), IBAN: IT24W0515656840CC0490007043".

Le parti concordano di aggiungere all'articolo 21 il seguente comma 6:

"6. Il contributo di solidarietà INPS del 10% ex L. n. 166/1991 si applica sullo 0,25% a carico del datore di lavoro previsto per il finanziamento del "Fondo welfare e sostegno al reddito" interno al "Fondo sviluppo bilateralità istituito presso l'E.BI.TE.N.".

#### Art. 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

#### Art. 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, costituito da Sistema impresa e Confsal con l'accordo interconfederale del 12 gennaio 2008, 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.

#### Art. 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.

##### Art. 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.

##### Art. 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 nel luogo 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.

Art. 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) predisporre i progetti formativi per singole figure professionali.

Art. 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 - R.L.S.T. ex [D.Lgs. n. 81/2008](#) 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 (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex [articolo 48, D.Lgs. n. 81/2008](#))" siglato il 28 febbraio 2012 e dall'Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex [articolo 48, D.Lgs. n. 81/2008](#)) del 28 febbraio 2012" siglato il 3 aprile 2012 allegati al presente c.c.n.l.

#### Art. 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.

#### Art. 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 addetto 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 addetto 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 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 territoriale 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.

#### Art. 29 ter

##### (Attività di certificazione)

1. Le Parti convengono che anche all'interno degli EBITEN regionali competenti per territorio siano costituite le Commissioni di certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003, a svolgere 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'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

2. Presso la Commissione di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse della lavoratrice e del lavoratore alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

3. In aggiunta a quanto sopra le parti sociali concordano di attribuire a tali commissioni il ruolo di espressione del parere di conformità relativamente ai piani formativi individuali (PFI) degli apprendisti redatto secondo il format allegato al presente c.c.n.l.

4. Ove non sia stata ancora istituita la Commissione di certificazione territoriale opera, in via sussidiaria, la Commissione paritetica nazionale presso l'EBITEN.

5. La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di certificazione sono disciplinate nello schema di regolamento definito dalla Commissione nazionale presso l'EBITEN entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

#### Art. 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 impresa territorialmente competente, un altro designato da una delle 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 testimoni;

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, 4° 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.](#)).

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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*

*ATTIVITA' SINDACALE*

Art. 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.

Art. 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.

Art. 37

(Permessi sindacali)

1. I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del 1° 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.

Art. 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 R.S.A. nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) fino a n. 2 dirigenti per ciascuna R.S.A. 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 R.S.A. 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 R.S.A. 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 R.S.A.

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, ecc.

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.

Art. 38 bis

(Rappresentante sindacale del territorio)

(Eliminato).

Art. 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.

Art. 40

(Diritto di affissione)

1. La R.S.A. 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.

#### Art. 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 R.S.A. 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 aziendalmente con l'intervento delle OO.SS. locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

#### Art. 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 R.S.A. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

#### Art. 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](#).

#### Art. 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.

#### Art. 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 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*

Art. 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.

### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 49

(Passaggi di qualifica)

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. La contrattazione di secondo livello potrà prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni inferiori.
4. 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.
5. Nelle ipotesi di cui al precedente 2° comma, il mutamento di mansioni deve essere comunicato alla lavoratrice ed al lavoratore per iscritto ed i medesimi hanno diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

#### Art. 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.

#### Art. 51

##### (Tipologie di apprendistato)

1. Le Parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., riconoscono nell'apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione di competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro, utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di innovazione, trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze del mercato.

2. Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani ed è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori 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.

4. In tale ipotesi, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

5. Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

6. Nel contratto di apprendistato di tipo a), costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

7. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina contrattuale nazionale del Turismo e pubblici esercizi in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

8. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

9. Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Possono, invece, essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore, i giovani che abbiano compiuto i 15 anni di età e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

10. Per l'apprendistato professionalizzante non sono previsti limiti di età per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

11. Per tutto quanto non espressamente previsto o richiamato nel presente c.c.n.l., valgono le disposizioni di legge vigenti.

#### Art. 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.

#### Art. 53

(Durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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° e 6° super	24 mesi
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 (inquadabili al 4° livello) ovvero di 60 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato (inquadabili 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.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 53

(Durata)

Le parti concordano di sostituire il comma 3 dell'articolo 53 così come segue:

"3. In deroga a quanto sopra e, compatibilmente con le norme vigenti, la durata del contratto di apprendistato è di 42 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari (inquadabili al 4° livello) ovvero di 48 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato (inquadabili al 2° e 3° livello).".

-----

N.d.R.: L'accordo 13 febbraio 2019 prevede quanto segue:

Art. 53

(Durata)

Le parti concordano di adeguare la tabella di cui al comma 2 dell'articolo 53 alle modifiche già apportate agli articoli 141 e 141-bis con verbale di accordo del 27 dicembre 2018.

Pertanto, le parti concordano di sostituire la tabella di cui al comma 2 dell'articolo 53 così come segue:

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

Nota a verbale

Con riguardo alle modifiche apportate all'articolo 53, comma 3, si chiarisce che per i rapporti in essere continua a trovare applicazione la norma previgente (pertanto 48 mesi per il 4° livello e 60 mesi per i livelli 2° e 3°).

Art. 53 bis

(Trattamenti normativi)

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

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 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.

2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

3. Le imprese che occupano almeno cinquanta dipendenti non potranno assumere nuovi apprendisti con contratto professionalizzante qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tal fine, non si computano i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

#### Art. 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.

#### Art. 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
Primo anno	80%
Secondo anno	85%
Terzo anno	90%
Dal quarto anno in poi	95%

2. Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente contratto sono conservati "ad personam".

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 63

##### (Formazione dell'apprendista)

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna/esterna all'azienda, in affiancamento, "on the job", per il tramite della formazione a distanza "FAD" e attraverso strumenti di e-learning finalizzati all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze; negli ultimi due casi innanzi elencati l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele affiancamento o video- comunicazione da remoto.

2. Qualora l'attività formativa venga svolta anche all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee (anche esterne all'azienda) a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo di dettaglio.

3. Le regioni hanno 45 giorni di tempo per comunicare all'impresa le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, indicando le sedi e il calendario, e potranno, inoltre, avvalersi delle imprese e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili.

4. Sia per la formazione di base che per quella tecnico-professionalizzante le parti sociali sottoscrittrici il presente c.c.n.l. si fanno carico di condividere con le Regioni, 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 definiti dagli accordi Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e dal D.Lgs. n. 81/2008.

5. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono 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.

6. Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Turismo e pubblici esercizi che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli articoli precedenti.

7. Per altri specifici profili professionali eventualmente presenti in azienda potranno essere standardizzati percorsi formativi ad hoc.

8. Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FORMAZIENDA.

#### Art. 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;
- è riconosciuta al tutor aziendale, al fine di accrescere le proprie competenze, la facoltà di partecipare a corsi di formazione che potranno essere finanziati dal Fondo FORMAZIENDA. In tal caso, i corsi dovranno avere una durata minima di 12 ore (o una diversa durata che dovesse essere imposta dalle normative regionali) ed essere organizzati dalle Associazioni datoriali o dalle 0055. firmatarie il presente c.c.n.l. o direttamente o tramite strutture formative di propria emanazione - proprie o almeno partecipate - o tramite strutture accreditate.

#### Art. 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 il parere di conformità: i datori di lavoro che hanno stipulato un contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 51 del presente c.c.n.l., possono richiedere il parere di conformità del piano formativo di dettaglio alla specifica Commissione di certificazione dell'EBITEN regionale competente per

territorio, entro 30 giorni dalla data di stipula del contratto di apprendistato. La Commissione esprimerà il proprio parere di conformità 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 finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità la Commissione verifica la congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, l'ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto del precedente art. 58. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta questa si intenderà accolta.

In assenza dell'EBITEN territoriale o della Commissione di certificazione regionale al rilascio del parere di conformità potrà provvedere in via sussidiaria la Commissione paritetica nazionale costituita all'interno dell'EBITEN che porrà in essere le verifiche di cui sopra.

- 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*

#### *Art. 66*

*(Lavoro a tempo parziale)*

1. Ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, Sezione 1, Capo II articolo 4, nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

2. 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.

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

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.

#### Art. 67

(Contratto a tempo parziale: stipula dell'atto scritto ed orario di lavoro)

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve, ai fini della prova, essere stipulato in forma scritta.

2. Il contratto deve contenere i seguenti elementi:

a) il periodo di prova per i nuovi assunti;

b) la precisa indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Laddove l'organizzazione del lavoro fosse articolata in turni, l'indicazione di cui al precedente comma ha facoltà di avvenire mediante rinvio a turni programmati, articolati su fasce orarie prestabilite;

c) il trattamento economico e normativo determinato secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa. Il contratto potrà contenere la pattuizione delle clausole elastiche di cui all'art. 70 del presente c.c.n.l.

3. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

4. Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o di domenica cui potranno accedere studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Altre modalità relative alla collocazione temporale della prestazione o alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere dell'Ente Bilaterale competente. In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

5. Ai sensi del comma 3, dell'art. 70 la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto. Il parametro di riferimento sarà il lavoratore assunto a parità di inquadramento con contratto a tempo pieno.

6. Il criterio di proporzionalità di cui al precedente comma 5 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

#### Art. 68

(Contratto a tempo parziale: principi regolatori e lavoro supplementare)

#### Art. 68 bis

(Trasformazione del rapporto)

1. Su accordo delle parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

2. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

3. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente certificate, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

4. In caso di malattie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

5. In caso di richiesta del lavoratore, con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

6. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno per l'espletamento di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

9. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

[Art. 68 ter](#)

[Contratto a tempo parziale: lavoro supplementare](#))

1. Il datore di lavoro può richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66/2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti nel contratto individuale anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

2. Il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 35 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare qualora giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

3. In caso di superamento dei limiti indicati nel presente articolo la maggiorazione di cui al comma precedente sarà pari al 50%.

4. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera e), del decreto legislativo n. 66/403.

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

6. Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

#### Art. 68 quater

(Part-time post maternità)

1. Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

2. Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

3. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

#### Art. 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'[art. 2, comma 1, ultima frase, del D.Lgs. n. 61/2000](#), e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le R.S.A., ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

#### Art. 70

(Clausole elastiche)

1. Le parti possono concordare clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale e della durata in aumento della prestazione a tempo parziale.

2. In tal caso, il consenso del lavoratore deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestualmente alla stipula del contratto di lavoro.

3. Nell'accordo devono essere indicate:

- le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che danno luogo all'applicazione delle clausole elastiche;
- la data di stipulazione;
- le modalità della prestazione;
- i casi in cui è possibile il ripensamento da parte del lavoratore.

4. Il rifiuto del dipendente di sottoscrivere il patto non può, in ogni caso, integrare un giustificato motivo di licenziamento, né può essere oggetto di sanzione disciplinare.

5. Nel caso di cui al precedente comma 1 il datore di lavoro deve illustrare alla R.S.A. ove esistente e al lavoratore la necessità di ricorso alle clausole elastiche con preavviso di almeno due giorni.

6. Le ore di lavoro prestate in regime di clausole elastiche con una variazione in aumento dell'orario inizialmente concordato sono retribuite con una maggiorazione del 30% mentre le ore svolte secondo una differente collocazione temporale sono remunerate con una maggiorazione del 10%.

7. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e con un preavviso di due mesi in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al precedente comma 2 in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione di almeno una delle seguenti documentate ragioni:

- gravi esigenze di carattere familiare;
- esigenza di tutela della salute certificata da! competente servizio sanitario pubblico;
- attività di studio e formazione così come disciplinate dal presente c.c.n.l.; instaurazione di altra causa lavorativa.

8. Tali motivazioni devono essere documentate e oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato. E' data comunque facoltà alla lavoratrice o al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate precedentemente.

### *Capo III*

#### *LAVORO A TEMPO DETERMINATO ED AZIENDE DI STAGIONE*

##### *Art. 71*

*(Disciplina del lavoro a tempo determinato)*

*(Vedi accordo di rinnovo in nota)*

1. Fermo restando che, di norma, le assunzioni di personale debbono avvenire a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015, è consentita l'assunzione di personale con prefissione di termini, nella forma del contratto a tempo determinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva delle eventuali proroghe, concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la DTL competente per territorio.

2. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

3. Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte nell'arco dei complessivi 36 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.

4. In materia di riassunzione nei contratti a termine (c.d. "stop and go") e per tutto quanto non previsto dal presente articolo e tenuto conto delle ipotesi di contrattazione di Il livello anche aziendale in materia, valgono le disposizioni di legge vigenti.

5. L'apposizione del termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione alla normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

6. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa.

7. In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova di cui all'art. 91.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 71

(Disciplina del lavoro a tempo determinato)

Le parti concordano di sostituire l'articolo 71 così come segue:

"1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui alle precedenti lettere a) e b), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

2. Con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene, altresì, conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al precedente comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

5. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui al precedente comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui precedente comma 1. I contratti per attività stagionali, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui al precedente comma 1.

6. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

7. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. si applicano gli intervalli di 8 o 15 giorni rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a sei mesi o superiore a sei mesi.

8. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

9. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le Rappresentanze sindacali aziendali circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa."

Art. 72

(Limiti quantitativi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro in tale forma potrà avvenire entro i seguenti limiti quantitativi:

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%

La base di computo è costituita dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Il decimale deve essere arrotondato all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

2. Sono esenti dai limiti di cui al presente comma 2 i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività (nei limiti di cui al successivo articolo 73), da imprese start-up innovative, per lo svolgimento delle attività stagionali e per sostituzione di lavoratori assenti e con lavoratori di età superiore a 50 anni.

-----  
N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 72

(Limiti quantitativi)

Le parti concordano di sostituire la tabella di cui al comma 1 dell'articolo 72 così come segue:

Base di computo	N. lavoratori
0-4	4
5-9	6
10-25	7
26-35	9
36-50	12
Oltre 50	20%

Le parti concordano di sostituire il comma 2 dell'articolo 72 così come segue:

"2. Sono esenti dai limiti di cui al precedente comma 1 i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività (nei limiti di cui al successivo articolo 73), per lo svolgimento delle attività stagionali, nonché nelle ipotesi previste ai successivi articoli 74, 76 e 77 e per le ulteriori fattispecie previste dalla legge.".

Lavoro a tempo determinato - Limiti numerici

Art. 73

(Nuove attività)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a) la stipula di contratti a tempo determinato in relazione alla fase di avvio di nuove attività, per la durata di due anni, è esente dai limiti quantitativi indicati al precedente articolo 72, per 18 mesi dall'avvio dell'attività.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 73

(Nuove attività)

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 73 così come segue:

"1. I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale."

Art. 74

(Sostituzione e affiancamento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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](#).

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 74

(Sostituzione e affiancamento)

Le parti concordano di aggiungere dopo l'ultimo alinea del comma 1 dell'articolo 74, quanto segue:

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

Art. 75

(Stagionalità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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](#).

3. La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ipotesi di stagionalità.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 75

(Stagionalità)

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 75 così come segue:

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

Le parti concordano di inserire dopo il comma 3 dell'articolo 75 la seguente nota a verbale:

"Nota a verbale

Le parti, considerato che in determinate località a prevalente vocazione turistica vi sono aziende che pur non esercitando attività a carattere stagionale necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, ritengono che i contratti a tempo determinato stipulati per gestire tali picchi di attività debbano essere assimilati alle ragioni di stagionalità e, pertanto, essere esclusi da limitazioni quantitative.

L'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica è rimessa alla contrattazione di secondo livello".

Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 (R.S.A.) 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 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.

#### Art. 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 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. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Art. 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.

Art. 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

Art. 81 bis

(Somministrazione di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. La somministrazione di lavoro serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".
2. Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro.
3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.
4. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa nel limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'impresa al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.
5. E' demandata alla contrattazione di II livello la possibilità di prevedere un diverso limite percentuale con riguardo alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 81 bis

(Somministrazione di lavoro)

Le parti concordano di sostituire il comma 4 dell'articolo 81-bis così come segue:

"4. il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a

tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato."

Art. 82

(Somministrazione di lavoro: presupposti oggettivi, soggettivi e percentuale dei lavoratori)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. E' consentito il ricorso a personale con prefissione di termini nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'articolo 31 del D.Lgs. n. 81/2015.

2. In ciascuna unità produttiva, il numero delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro i limiti di seguito indicati:

Base di computo	Numero di lavoratori
0-5	100%
6-9	100%
10-15	75%
16-49	75%
Oltre 49	50%

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

4. La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori in funzione di parametri quali "l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di occupazione e la dimensione aziendale".

5. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 82

(Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Le parti concordano di sostituire i commi 2 e 3 dell'articolo 82 così come segue:

"2. Il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente l'8 per cento (con un minimo di tre lavoratori somministrati) del numero

dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

3. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro."

#### Art. 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.

#### Art. 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

#### Art. 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*

#### *Art. 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 INTERMITTENTE, LAVORO AGILE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI SPERIMENTALI*

#### *Art. 87*

*(Contratto di lavoro ripartito)*

**(Eliminato).**

#### *Art. 88*

*(Lavoro intermittente o a chiamata)*

**(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

1. Ai sensi di quanto disposto dagli articoli 13 e ss., D.Lgs. n. 81/2015, 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 in modo discontinuo o intermittente nei casi e alle condizioni di seguito riportate.

2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per esigenze aziendali di carattere tecnico-produttivo-organizzativo;
- per esigenze aziendali di carattere sostitutivo, fatti salvi i divieti di cui al comma 4 del presente articolo;
- in periodi temporali predeterminati e di seguito indicati: - Vacanze Pasquali - Mesi di luglio e agosto
- 22 dicembre/06 gennaio.

3. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dalla lavoratrice e dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata della lavoratrice e del lavoratore, che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante alla lavoratrice e al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;

e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

4. Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza biennale le rappresentanze sindacali aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

5. E' demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di individuare le ipotesi in cui sia prevista l'indennità di disponibilità e determinarne, contestualmente, l'importo che non deve, comunque, essere inferiore a quello fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

6. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere stipulato con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età. Il contratto, con eccezione dei settori previsti dalla legge, è ammesso per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate lavorative effettive nell'arco di tre anni solari.

7. 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 dei datori di lavoro 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](#).

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 88

(Lavoro intermittente o a chiamata)

Le parti concordano di sostituire l'articolo 88 così come segue:

"1. Per la disciplina del contratto di lavoro intermittente si rinvia a quanto disposto dagli articoli 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Nota a verbale

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, si riservano di valutare ed individuare successivamente le specifiche esigenze che possano dar luogo al ricorso al contratto di lavoro intermittente anche con riferimento allo svolgimento delle prestazioni in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno."

Art. 88 bis

(Contratto di sviluppo occupazionale - CSO)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Le Parti, con la volontà di contribuire allo sviluppo delle prospettive occupazionali del paese e la contemporanea garanzia delle tutele spettanti ai lavoratori, intendono favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti anche svantaggiati individuando innovative tipologie contrattualistiche volte allo sviluppo del comparto.

2. La natura sperimentale e innovativa del contratto di sviluppo occupazionale (di seguito, per brevità, CSO) necessita di un monitoraggio costante finalizzato alla verifica del suo corretto utilizzo. Pertanto, le Parti firmatarie il presente c.c.n.l., per il tramite dell'EBITEN, valuteranno l'efficacia del CSO al fine di individuare, in tempo reale, eventuali correttivi idonei. Il CSO può essere utilizzato esclusivamente dalle imprese che applicano integralmente - compresa la parte obbligatoria - il presente c.c.n.l..

3. Il CSO è un contratto a tempo determinato e -può essere stipulato, esclusivamente, per le seguenti categorie di lavoratrici e lavoratori:

- a) lavoratrici e lavoratori dal 30° anno di età in poi;
- b) donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;
- c) donne e uomini che rientrano in specifiche misure di politica attiva del lavoro messe in atto da operatori pubblici e privati per l'impiego;
- d) lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
- e) lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi diciotto mesi;
- f) lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

4. Il CSO ha una durata minima di mesi 6 e massima di mesi 18. Le mensilità sono da considerarsi continuative e non prorogabili. L'impresa può utilizzare il CSO un'unica volta per il medesimo lavoratore.

5. L'impresa, entro 5 giorni dalla scadenza del CSO, comunica al lavoratore la mancata conferma o il proseguimento del suo contratto. In caso di proseguimento il rapporto è convertito automaticamente a tempo indeterminato. In assenza di comunicazione o in caso di mancato rispetto dei termini sopra esposti, il contratto si intende convertito automaticamente a tempo indeterminato. Al CSO si applicano i periodi di prova previsti dall'art. 91.

6. I dipendenti assunti con il CSO sono soggetti - in base alle mansioni assegnate - all'inquadramento previsto all'art. 46 del presente Contratto e hanno diritto a tutti i trattamenti previsti - compresi quelli eventualmente in atto in azienda - purché compatibili con la natura del contratto a termine.

I minimi retributivi dei lavoratori assunti con CSO sono quelli previsti nella tabella di cui all'articolo 141.

7. Il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine del CSO matura il diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto dall'art. 141 - a parità di livello - e quello individuato al precedente comma 6. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

8. L'utilizzo del CSO e la conseguente applicazione dei minimi tabellari previsti all'articolo 141 è subordinato ad apposita richiesta che l'impresa deve presentare all'Ente Bilaterale EBITEN. L'EBITEN approverà l'utilizzo del CSO entro 14 giorni dal ricevimento della suddetta richiesta. In caso di mancata ricezione della risposta entro i 14 giorni successivi alla richiesta, questa si intenderà approvata. Solo in caso di esplicita risposta negativa dell'EBITEN il contratto deve considerarsi a tempo determinato, con la durata prefissata e alle normali condizioni di legge e del presente c.c.n.l. Le modalità di inoltro della richiesta nonché la documentazione da presentare a corredo della stessa, saranno riportate sul sito dell'Ente Bilaterale EBITEN [www.ebiten.it](http://www.ebiten.it).

9. Per le attività di monitoraggio e controllo non è previsto alcun contributo aggiuntivo obbligatorio a carico del datore di lavoro, fatto salvo l'obbligo di adesione all'Ente bilaterale EBITEN con le modalità previste dall'art. 21 del presente c.c.n.l.

10. I dati provenienti dalla costituzione, eventuale interruzione, conferma e formazione dei rapporti di lavoro istituiti con il CSO sono conservati in apposita banca dati, a disposizione delle Parti Sociali, organizzata allo scopo di monitorare continuamente l'evoluzione dell'istituto e disporre eventuali correttivi.

11. Al lavoratore assunto con il CSO si applicano, per la durata del rapporto di lavoro, le norme sulla bilateralità previste all'art. 21.

12. Per quanto non previsto dal presente istituto valgono le disposizioni di legge e del vigente c.c.n.l. I rapporti a tempo determinato costituiti tramite il CSO sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al comma 1 dell'art. 23 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

[Art. 88 bis](#)

[\(Contratto di sviluppo occupazionale - CSO\)](#)

Le parti, all'esito della propria attività di monitoraggio, concordano di eliminare, a far data dal 1° gennaio 2019, l'articolo 88-bis e, quindi, il Contratto di sviluppo occupazionale, nonché ogni riferimento nel testo del c.c.n.l. a tale tipologia contrattuale. La relativa disciplina contrattuale rimane in vigore, esclusivamente, per regolare i rapporti in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.

[Art. 88 ter](#)

[\(Contratto di primo ingresso - CPI\)](#)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Per lavoratori di "Primo Ingresso" si intendono quelli che alla data di assunzione presso l'impresa non abbiano pregressa esperienza professionale nella specifica mansione ad essi assegnata o che, sempre in riferimento alla mansione attribuita, abbiano maturato una precedente esperienza non superiore a 6 mesi.

2. L'assunzione di lavoratori in regime di Primo Ingresso dovrà risultare da atto scritto e sarà necessariamente a tempo indeterminato. L'assunzione in regime di primo ingresso è, inoltre, attivabile esclusivamente per i lavoratori assunti con inquadramento ai livelli terzo, quarto, quinto o sesto del presente c.c.n.l. nonché da parte delle aziende aderenti all'Ente bilaterale EBITEN, così come riportato al successivo comma 6.

3. Il regime di primo ingresso è indissolubilmente correlato all'attività formativa che il datore di lavoro deve garantire al neo-assunto. Pertanto, l'impresa riconoscerà al lavoratore una retribuzione ridotta nei primi due anni dall'assunzione esclusivamente in ragione dell'obbligo di erogazione di una specifica formazione al dipendente. Gli importi da applicare ai lavoratori assunti con CPI sono quelli previsti dalle tabelle retributive appositamente predisposte all'art. 141 del presente c.c.n.l.

4. La durata minima della formazione - da erogare durante l'orario lavorativo - è di 80 ore nei primi due anni, cioè in corrispondenza con il periodo temporale in cui il lavoratore percepisce la retribuzione ridotta. Il piano formativo individuale sarà consegnato al dipendente unitamente al contratto di lavoro all'atto dell'assunzione. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.

5. Per la predisposizione del piano formativo il datore di lavoro utilizzerà lo schema definito dalle Parti e reperibile sul sito Internet [www.ebiten.it](http://www.ebiten.it) dell'Ente bilaterale EBITEN. Entro 30 giorni dall'assunzione, pena la decadenza del beneficio, l'azienda trasmetterà a mezzo PEC all'Ente bilaterale EBITEN, il piano formativo del lavoratore assunto con CPI affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. In caso di mancata risposta da parte dell'EBITEN, entro 7 giorni dal ricevimento del Piano formativo, lo stesso si riterrà approvato. Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente bilaterale EBITEN apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione. La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale Formazienda.

6. Per le attività di monitoraggio e controllo di cui al precedente comma 5 non è previsto alcun contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro, fatto salvo l'obbligo di adesione all'ente Bilaterale EBITEN con le modalità di cui all'art. 21 del presente c.c.n.l. Nel caso in cui l'azienda non risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale EBITEN l'assunzione in regime di primo ingresso non può essere attivata.

7. L'assunzione con CPI non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro a tempo parziale.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

[Art. 88 ter](#)

[\(Contratto di primo ingresso - CPI\)](#)

Le parti, all'esito della propria attività di monitoraggio, concordano di eliminare, a far data dal 1° gennaio 2019, l'articolo 88-ter e, quindi, il contratto di primo ingresso, nonché ogni riferimento nel testo del c.c.n.l. a tale tipologia contrattuale. La relativa disciplina contrattuale rimane in vigore, esclusivamente, per regolare i rapporti in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.

[Art. 88 quater](#)

[\(Contratto di reimpiego - CR\)](#)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Il contratto di Reimpiego (di seguito, per brevità, CR) è finalizzato a facilitare le assunzioni di soggetti che si trovano in stato di non occupazione.
2. In particolare, il CR è finalizzato al reinserimento di:
  - lavoratori con più di 50 anni di età;
  - donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
  - lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
  - soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.
3. L'assunzione di lavoratori con CR dovrà risultare da atto scritto e sarà necessariamente a tempo indeterminato. L'assunzione in regime di reimpiego è inoltre attivabile esclusivamente per i lavoratori assunti con inquadramento ai livelli terzo, quarto, quinto o sesto del presente c.c.n.l. nonché per le aziende aderenti all'Ente bilaterale EBITEN, così come previsto al successivo comma 7.
4. Il regime di reimpiego è indissolubilmente correlato all'attività formativa che il datore di lavoro deve garantire al neo-assunto. Pertanto l'impresa riconoscerà al lavoratore una retribuzione ridotta nei primi due anni dall'assunzione esclusivamente in funzione dell'obbligo di erogazione di una specifica formazione al dipendente. Gli importi da applicare ai lavoratori assunti in questo regime sono quelli previsti dalle tabelle retributive appositamente predisposte all'art. 141 del presente c.c.n.l.
5. La durata minima della formazione - da erogare durante l'orario lavorativo - è di 80 ore nei primi due anni, cioè nel in corrispondenza con il periodo temporale in cui il lavoratore percepisce la retribuzione ridotta. Il piano formativo individuale sarà consegnato al dipendente unitamente al contratto di lavoro all'atto dell'assunzione. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.
6. Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema definito dalle parti e reperibile sul sito Internet [www.ebiten.it](http://www.ebiten.it) dell'Ente bilaterale EBITEN. Entro 30 giorni dall'assunzione, pena la decadenza del beneficio, l'azienda trasmetterà a mezzo PEC all'Ente bilaterale EBITEN, il piano formativo del lavoratore assunto con CR affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. In caso di mancata risposta da parte dell'EBITEN, entro 7 giorni dal ricevimento del Piano formativo lo stesso è da ritenersi approvato. Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente bilaterale EBITEN apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione. La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale Formazienda.
7. Per le attività di monitoraggio e controllo di cui al precedente comma 6 non è previsto alcun contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro, fatto salvo l'obbligo di adesione all'ente Bilaterale EBITEN con le modalità di cui all'art. 21 del presente c.c.n.l. Nel caso in cui l'azienda non risulti correttamente aderente all'Ente bilaterale EBITEN l'assunzione in regime di primo ingresso non può essere attivata.
8. L'assunzione in regime di reimpiego non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro a tempo.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

#### Art. 88 quater

(Contratto di reimpiego - CR)

Le parti, all'esito della propria attività di monitoraggio, concordano di eliminare, a far data dal 1° gennaio 2019, l'articolo 88-quater e, quindi, il Contratto di reimpiego, nonché ogni riferimento nel testo del c.c.n.l. a tale tipologia contrattuale. La relativa disciplina contrattuale rimane in vigore, esclusivamente, per regolare i rapporti in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.

#### Art. 88 quinquies

(Lavoro agile)

1. Al fine di incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti concordano di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

2. Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dal presente c.c.n.l.;

b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

3. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati alla lavoratrice e al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

4. Il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

5. Al fine di dare attuazione all'obbligazione di sicurezza, e tenuto conto dell'impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro deve consegnare una informativa periodica, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione.

6. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al 3° comma dell'articolo 2 del D.P.R. n. 1124/1965, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

7. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e degli strumenti utilizzati dalla lavoratrice e dal lavoratore. L'accordo, inoltre, individua i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore, l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla lavoratrice e dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione

all'esterno dei locali medesimi, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. L'accordo è oggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art. 1, comma 1180 della legge n. 296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni.

8. L'accordo di cui al precedente comma 7 può essere a termine o a tempo indeterminato e, in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di giusta causa, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine in caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso in caso di accordo a tempo indeterminato.

9. La lavoratrice e il lavoratore che svolgono la propria prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente spettante ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'impresa. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

10. Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dalla lavoratrice e dal lavoratore che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile, Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza le apparecchiature eventualmente messe a disposizione dall'azienda e a non divulgare le informazioni aziendali ottenute tramite di esse.

11. Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali inerenti il lavoro agile, le Parti si incontreranno per verificare la loro compatibilità con il presente articolo e, se del caso, provvederanno alla necessaria armonizzazione.

12. E' demandata alla contrattazione di W livello la possibilità di introdurre ulteriori e più specifiche previsioni finalizzate ad agevolare le lavoratrici, i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile.

## *Capo VIII*

### *QUOTE DI RISERVA*

#### *Art. 89*

*(Criteri di calcolo della quota di riserva obbligatoria)*

1. Ai sensi del 3° 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

#### Art. 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.
6. 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

#### Art. 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 ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.
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.

#### Art. 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

#### Art. 93

(Tutela)

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

#### Art. 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*

##### *Art. 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.

#### Art. 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 a 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 R.S.A. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 99

##### (Riduzioni o variazioni dell'orario)

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.

#### Art. 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.

2. E' 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.A. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 102

(Distribuzione dell'orario settimanale)

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

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 espresse nella tabella dei turni di cui all'articolo 95, comma 10.

#### Art. 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.

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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 110

(Lavoro notturno)

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

#### Art. 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 plurisettemanali.

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*

Art. 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.

Art. 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

FESTIVITA'

Art. 114

(Festività: trattamento normativo ed economico)

1. E' 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.

#### Art. 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

#### Art. 116

(Computo del periodo di ferie)

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

2. Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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. E' 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

##### Art. 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.

##### Art. 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.

8. E' nullo il licenziamento intimato al dipendente a causa della domanda o della fruizione di detti permessi.

Art. 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.

5. E' nullo il licenziamento intimato al dipendente a causa della domanda o della fruizione di detto congedo.

Art. 121 ter

(Congedo per le donne vittime di violenza di genere)

1. La lavoratrice inserita in percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis della legge n. 119/2013, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

2. Analogamente, le titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nelle ipotesi sopra previste, hanno diritto alla sospensione del rapporto per un periodo massimo di tre mesi.

3. La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro della volontà di usufruire del congedo con almeno sette giorni di anticipo e deve produrre la documentazione giustificativa dell'assenza.

4. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, composta degli elementi di cui all'articolo 137 del presente c.c.n.l.

5. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro con le modalità di cui all'articolo 1 commi 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

6. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

7. Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco di tre anni.
8. In caso di fruizione ad ore, la lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con preavviso minimo di quindici giorni, indicando:
- il numero di mesi di congedo spettante;
  - l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;
  - la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.
9. In ogni caso, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.
10. La fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.
11. La lavoratrice di cui al comma 1 del presente articolo, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibile in organico.
12. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

#### Art. 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.

#### Art. 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 3° comma e 5° comma del presente articolo, la Direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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 2° 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.

#### Art. 123 bis

##### (Lavoratori stranieri)

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

2. A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli artt. 116 e 123 del presente c.c.n.l.

#### Art. 123 ter

##### (Congedi e permessi per handicap)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e dall'art. 2 della legge 27 ottobre 1993, n. 423, e cioè:

a) il periodo di astensione facoltativa "post-partum" fruibile fino ai tre anni di età del bambino;

b) in alternativa alla lett. a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;

c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente,

2. Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

3. Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 42, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 34, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001.

4. Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

5. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

6. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lett. b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

7. Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

#### [Art. 123 quater](#)

##### [\(Aspettativa per tossicodipendenza\)](#)

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

2. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

3. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il Servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

4. Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

5. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

## Capo IX

### NORME DI COMPORTAMENTO

#### Art. 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.

#### Art. 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.

[Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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*

#### Art. 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](#).

Art. 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	75,00
B	70,00

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 141

(Paga base nazionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.210,16	75,00	2.285,16
B	2.046,20	70,00	2.116,20
1	1.906,44	-	1.906,44
2	1.742,47	-	1.742,47
3	1.643,37	-	1.643,37
4	1.550,69	-	1.550,69
5	1.454,28	-	1.454,28
6s	1.398,37	-	1.398,37
6	1.378,55	-	1.378,55
7	1.291,81	-	1.291,81

Apprendistato

Livelli	1° anno	2° anno	3° anno	dal 4° anno
2	1.393,98	1.481,10	1.568,22	1.655,35

3	1.314,70	1.396,86	1.479,03	1.561,20
4	1.240,55	1.318,09	1.395,62	1.473,15
5	1.163,42	1.236,14	1.308,85	1.381,57
6s	1.118,70	1.188,61	-	-
6	1.102,84	1.171,77	-	-

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 a far data dal 1° novembre 2017 sono i seguenti:

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.196,97	75,00	2.271,97
B	2.034,21	70,00	2.104,21
1	1.894,45	-	1.894,45
2	1.732,29	-	1.732,29
3	1.634,37	-	1.634,37
4	1.542,89	-	1.542,89
5	1.447,07	-	1.447,07
6s	1.391,76	-	1.391,76
6	1.371,95	-	1.371,95
7	1.285,81	-	1.285,81

### Apprendistato

Livelli	1° anno	2° anno	3° anno	dal 4° anno
2	1.385,83	1.472,45	1.559,06	1.645,67
3	1.307,45	1.389,21	1.470,93	1.552,65
4	1.234,31	1.311,46	1.388,60	1.465,74
5	1.157,66	1.230,01	1.302,36	1.374,72
6s	1.113,41	1.183,00	-	-
6	1.097,56	1.166,16	-	-

3. Le tabelle retributive relative al Contratto di sviluppo occupazionale - CSO, al Contratto di primo ingresso - CN e al Contratto di reimpiego - CR, saranno pubblicate sul sito istituzionale dell'E.BI.TE.N [www.ebiten.it](http://www.ebiten.it).

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 141

(Paga base nazionale)

Le parti concordano di integrare le tabelle retributive dell'apprendistato di cui all'articolo 141 sostituendole così come segue.

La tabella relativa all'apprendistato di cui al comma 1 dell'articolo 141 è sostituita dalla seguente:

Apprendistato

Decorrenza dal 1° gennaio 2019				
Livelli	0/12 mesi	13/24 mesi	25/36 mesi	37/48 mesi profili artigiani
2°	€ 1.393,98	€ 1.481,10	€ 1.568,22	€ 1.655,35
3°	€ 1.314,70	€ 1.396,86	€ 1.479,03	€ 1.561,20
4°	€ 1.240,55	€ 1.318,09	€ 1.395,62	€ 1.473,16 (*)
5°	€ 1.163,42	€ 1.236,14	€ 1.308,85	-
6°S	€ 1.118,70	€ 1.188,61	€ 1.258,53	-
6°	€ 1.102,84	€ 1.171,77	-	-

(\*) Per il livello 4 la durata è 37/42 mesi.

La tabella relativa all'apprendistato di cui al comma 2 dell'articolo 141 è sostituita dalla seguente:

Apprendistato

Decorrenza dal 1° gennaio 2019				
Livelli	0/12 mesi	13/24 mesi	25/36 mesi	37/48 mesi profili artigiani
2°	€ 1.385,83	€ 1.472,45	€ 1.559,06	€ 1.645,68
3°	€ 1.307,50	€ 1.389,21	€ 1.470,93	€ 1.552,65
4°	€ 1.234,31	€ 1.311,46	€ 1.388,60	€ 1.475,65 (*)
5°	€ 1.157,66	€ 1.230,01	€ 1.302,36	-
6°S	€ 1.113,41	€ 1.183,00	€ 1.252,58	-
6°	€ 1.097,56	€ 1.166,16	-	-

(\*) Per il livello 4 la durata è 37/42 mesi.

Le parti concordano di eliminare il comma 3 dell'articolo 141.

-----

N.d.R.: L'accordo 13 febbraio 2019 prevede quanto segue:

Art. 141

(Paga base nazionale)

Le parti concordano di correggere un refuso nella tabella retributiva dell'apprendistato di cui al comma 2 dell'articolo 141, così come modificato con verbale di accordo del 27 dicembre 2018, rettificando l'importo relativo ai profili artigiani 37/48 mesi di cui al livello 4° da € 1.475,65 a € 1.465,75.

Art. 141 bis

(Retribuzione di prima applicazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Le parti, avendo constatando una lieve ripresa economica riguardante il settore turistico solo a partire dall'anno 2017, concordando sull'opportunità di individuare innovativi strumenti retributivi che favoriscano la massima occupazione nel rispetto dei minimi salariali costituzionalmente previsti e consapevoli che un sistema retributivo flessibile e graduale permetterebbe alle aziende una gestione oculata ed efficace delle risorse finanziarie garantendo, pertanto, un livello di occupazione in progressiva crescita stabiliscono quanto di seguito.

2. E' istituita, a tal fine, la "retribuzione di prima applicazione", utilizzabile dalle imprese che rispettano i requisiti individuati dai successivi commi del presente articolo.

3. In particolare, le parti intendono circoscrivere, in via sperimentale, la "retribuzione di prima applicazione" alle aziende appartenenti al comparto pubblici esercizi (anche minori), alle agenzie di viaggio e turismo (anche minori), agli stabilimenti balneari (anche minori) - così come delineati nel campo di applicazione del c.c.n.l. - che applicano per la prima volta il presente contratto successivamente alla data di sottoscrizione del rinnovo del 26 ottobre 2017. Tali aziende hanno facoltà di utilizzare per i propri dipendenti la specifica retribuzione prevista nel presente articolo del c.c.n.l.

4. La specifica retribuzione prevista nel presente articolo è applicabile sia dalle nuove aziende costituite dopo la sottoscrizione del rinnovo del 26 ottobre 2017 sia dalle imprese già operative precedentemente a tale data purché trasmigranti da altro c.c.n.l. avente retribuzioni inferiori o identiche. Le aziende che applicavano il presente c.c.n.l. precedentemente alla data di sottoscrizione del rinnovo continueranno a corrispondere ai propri dipendenti le retribuzioni previste dal "Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi" del 28 maggio 2014 (integrato dall'accordo del 17 febbraio 2015) e dal precedente articolo 141.

Pubblici esercizi, agenzie di viaggi e stabilimenti balneari

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.084,74	75,00	2.159,74
B	1.930,08	70,00	2.000,08
1	1.798,25	-	1.798,25
2	1.643,59	-	1.643,59
3	1.550,11	-	1.550,11

4	1.462,69	-	1.462,69
5	1.371,75	-	1.371,75
6s	1.319,01	-	1.319,01
6	1.300,32	-	1.300,32
7	1.218,50	-	1.218,50

### Apprendistato

Livelli	1° anno	2° anno	3° anno	dal 4° anno
2	1.314,87	1.397,05	1.479,23	1.561,41
3	1.240,09	1.317,59	1.395,10	1.472,60
4	1.170,15	1.243,29	1.316,42	1.389,55
5	1.097,40	1.165,99	1.234,57	1.303,16
6s	1.055,21	1.121,16	-	-
6	1.040,26	1.105,27	-	-

### Publici esercizi minori e stabilimenti balneari minori

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.078,55	75,00	2.153,55
B	1.924,45	70,00	1.994,45
1	1.792,62	-	1.792,62
2	1.638,81	-	1.638,81
3	1.545,89	-	1.545,89
4	1.459,03	-	1.459,03
5	1.368,37	-	1.368,37
6s	1.315,91	-	1.315,91
6	1.297,22	-	1.297,22
7	1.215,69	-	1.215,69

### Apprendistato

Livelli	1° anno	2° anno	3° anno	dal 4° anno
2	1.311,05	1.392,99	1.474,93	1.556,87
3	1.236,71	1.314,01	1.391,30	1.468,59

4	1.167,22	1.240,18	1.313,13	1.386,08
5	1.094,70	1.163,11	1.231,53	1.299,95
6s	1.052,73	1.118,52	-	-
6	1.037,78	1.102,64	-	-

### Agenzie di viaggio minori

Livelli	Minimi contrattuali	Indennità di funzione	Totale
A	2.084,42	75,00	2.159,42
B	1.929,76	70,00	1.999,76
1	1.780,89	-	1.780,89
2	1.627,29	-	1.627,29
3	1.535,38	-	1.535,38
4	1.449,01	-	1.449,01
5	1.359,13	-	1.359,13
6s	1.306,91	-	1.306,91
6	1.288,75	-	1.288,75
7	1.207,45	-	1.207,45

### Apprendistato

Livelli	1° anno	2° anno	3° anno	dal 4° anno
2	1.301,83	1.383,20	1.464,56	1.545,92
3	1.228,30	1.305,07	1.381,84	1.458,61
4	1.159,21	1.231,66	1.304,11	1.376,56
5	1.087,30	1.155,26	1.223,22	1.291,17:
6s	1.045,53	1.110,87	-	-
6	1.031,00	1.095,44	-	-

-----  
N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

[Art. 141 bis](#)

[\(Retribuzione di prima applicazione\)](#)

Le parti concordano di integrare le tabelle retributive dell'apprendistato di cui all'articolo 141-bis sostituendole così come segue.

Publici esercizi, Agenzie di viaggi e Stabilimenti balneari

Apprendistato

Decorrenza dal 1° gennaio 2019				
Livelli	0/12 mesi	13/24 mesi	25/36 mesi	37/48 mesi profili artigiani
2°	€ 1.314,87	€ 1.397,05	€ 1.479,23	€ 1.561,41
3°	€ 1.240,09	€ 1.317,59	€ 1.395,10	€ 1.472,60
4°	€ 1.170,15	€ 1.243,29	€ 1.316,42	€ 1.389,56 (*)
5°	€ 1.097,40	€ 1.165,99	€ 1.234,58	-
6°S	€ 1.055,21	€ 1.121,16	€ 1.187,11	-
6°	€ 1.040,26	€ 1.105,27	-	-

(\*) Per il livello 4 la durata è 37/42 mesi.

Publici esercizi minori e Stabilimenti balneari minori

Apprendistato

Decorrenza dal 1° gennaio 2019				
Livelli	0/12 mesi	13/24 mesi	25/36 mesi	37/48 mesi profili artigiani
2°	€ 1.311,05	€ 1.392,99	€ 1.474,93	€ 1.556,87
3°	€ 1.236,71	€ 1.314,01	€ 1.391,30	€ 1.468,60
4°	€ 1.167,22	€ 1.240,18	€ 1.313,13	€ 1.386,08 (*)
5°	€ 1.094,70	€ 1.163,11	€ 1.231,53	-
6°S	€ 1.052,73	€ 1.118,52	€ 1.184,32	-
6°	€ 1.037,78	€ 1.102,64	-	-

(\*) Per il livello 4 la durata è 37/42 mesi.

Agenzie di viaggio minori

Apprendistato

Decorrenza dal 1° gennaio 2019				
Livelli	0/12 mesi	13/24 mesi	25/36 mesi	37/48 mesi profili artigiani
2°	€ 1.301,83	€ 1.383,20	€ 1.464,56	€ 1.545,93
3°	€ 1.228,30	€ 1.305,07	€ 1.381,84	€ 1.458,61
4°	€ 1.159,21	€ 1.231,66	€ 1.304,11	€ 1.376,56 (*)

5°	€ 1.087,30	€ 1.155,26	€ 1.223,22	-
6°S	€ 1.045,53	€ 1.110,87	€ 1.176,22	-
6°	€ 1.031,00	€ 1.095,44	-	-

(\*) Per il livello 4 la durata è 37/42 mesi.

Art. 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:

Indennità 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).

Art. 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.

Art. 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	Compenso orario
4	14,25
5	13,58
6s	12,99
6	12,83
7	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

Art. 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*

Art. 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 ANZIANITA'*

Art. 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 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.

#### Art. 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

##### MENSILITA' SUPPLEMENTARI

#### Art. 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) (1).

-----  
(1) 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.

Art. 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 3° 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 3° 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.

Capo VII

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 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

#### Art. 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

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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 2° 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 2° 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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

#### Art. 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).

#### Art. 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.

#### Art. 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

##### Art. 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.

##### Art. 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.

##### Art. 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.

#### Art. 164

(Lavoratori affetti da tubercolosi)

1. I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle regioni, delle province o dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione 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

#### MATERNITA' E PATERNITA'

#### Art. 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 anche qualora la somma dei periodi di cui alle lett. a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

2. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui alle lettere c) e d), comma 1, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale disposizione trova applicazione anche nei casi di congedo di maternità per adozione e affidamento.

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'[art. 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), 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'[art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833](#), secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'[art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33](#).

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.

10. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli [artt. 1 e 2, legge n. 33/1980](#).

#### Art. 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.

#### Art. 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 dodici 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'[art. 32](#) e dell'[art. 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 [artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 151/2001](#).

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'[art. 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 sesto 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.

(Congedo parentale a ore)

Per venire incontro alle esigenze dei lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, è stabilito che il congedo parentale di cui all'articolo 179 del presente c.c.n.l., possa essere fruito anche a ore, secondo le seguenti modalità:

a) il lavoratore che intende avvalersi del congedo a ore, deve comunicare al datore di lavoro la sua intenzione con un preavviso minimo di quindici giorni indicando:

- il numero di mesi di congedo parentale spettanti ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 che intende utilizzare;

- l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito;

- la programmazione mensile delle ore di congedo che dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere, salvo diversa intesa tra le parti.

b) la fruizione del congedo a ore è ammessa anche a più riprese fino ad esaurimento del periodo massimo spettante ai sensi di legge.

Il lavoratore ha diritto di cumulare, nella stessa giornata, i permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104) e i permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di se stesso (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104), sempre nel rispetto del limite di cui all'ultimo periodo del precedente punto a).

E' demandata alla contrattazione di secondo livello la facoltà di prevedere criteri di cumulabilità differenti rispetto a quelli definiti al precedente comma 2.

Il lavoratore ha diritto a cumulare la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U. maternità/paternità.

Per il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisorio orario contrattuale 168.

Tutti gli oneri di comunicazione all'INPS in merito alla fruizione del congedo parentale a ore restano in capo al lavoratore interessato.

#### Art. 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'[art. 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'[art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001](#) e al trattamento di fine rapporto.

9. Il diritto al congedo per malattia del bambino spetta anche ai genitori adottivi e affidatari senza limiti fino al sesto anno di età del minore, e nella misura massima di 5 (cinque) giorni lavorativi all'anno ciascuno tra i sei e gli otto anni di età del minore.

Art. 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'[art. 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'[art. 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'[art. 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.

(Adozioni internazionali)

In caso di adozione internazionale, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabili in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

*Capo V*

*SERVIZIO MILITARE DI LEVA E CHIAMATA ALLE ARMI*

Art. 170

(Servizio militare di leva)

1. Per la disciplina relativa al servizio militare di leva, si rinvia alla normativa vigente in materia.

Art. 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

Art. 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

Art. 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.

#### Art. 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

#### Art. 175

(Dimissioni)

1. Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere rassegnate con le modalità di cui al successivo comma 3 e seguenti 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.
3. Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ad eccezione delle ipotesi specificatamente previste dal D.Lgs. n. 151/2015, devono essere effettuate, a pena di inefficacia, con modalità esclusivamente telematiche, utilizzando gli appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.
4. Il lavoratore potrà scegliere tra due opzioni:
  - a) inviare il nuovo modulo autonomamente tramite il sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

b) rivolgersi ad un soggetto abilitato che avrà il compito di compilare i dati ed inviarli al Ministero del lavoro.

5. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 3 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

Art. 176

(Dimissioni: la debenza del trattamento di fine rapporto)

1. Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto.

Art. 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.

Art. 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 con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 173 e con le procedure di cui al precedente art. 175.

4. L'indennità di cui al 2° comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

*Capo IV*

*LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO*

Art. 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.

Art. 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 al recesso, 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 nuova Assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) 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.

8. A decorrere dal 7 marzo 2015 per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato - ivi compresi gli apprendisti e i rapporti a tempo indeterminato derivanti dalla trasformazione di un contratto a termine -, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire ad ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, 4° comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e s.m.i., un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari ad una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

9. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo valgono le vigenti disposizioni di legge.

Art. 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.

Art. 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.

2. Per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 deve considerarsi illegittimo il licenziamento in tutti i casi previsti dal D.Lgs. n. 23/2015.

Art. 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 3° 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 1° comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo 178.

4. Allo stesso modo per i lavoratori assunti da 7 marzo 2015 il licenziamento intimato durante il periodo di tutela del matrimonio deve considerarsi illegittimo.

Capo V

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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

#### Art. 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

##### Art. 187

###### (Decorrenza e durata)

1. Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° novembre 2017 e sarà valido sino al 30 ottobre 2020 sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

2. Le parti, alla luce del condiviso principio di ultra vigenza, concordano che il contratto si intenderà rinnovato di ulteriori tre annualità se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a/r. In caso di disdetta, il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

##### Art. 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 nei tre mesi successivi e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sei 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 sei mesi dalla data di scadenza del contratto e, comunque, dopo sei 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 nove mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

##### Art. 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 cc.cc.nn.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.

Art. 189 bis

(Clausola di salvaguardia)

1. Gli eventuali accordi interconfederali e le normative nazionali che dovessero intervenire, nell'arco di vigenza contrattuale, su materie definite e/o riguardanti il presente c.c.n.l., saranno recepiti nell'ambito dello stesso. Eventuali esigenze di armonizzazione normativa e retributiva saranno definite tra le parti, con incontri annuali da tenersi nel mese di giugno.

Art. 190

(Disposizioni finali)

1. La violazione delle disposizioni di cui al 2° 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

Art. 191

(Classificazione del personale)

Premessa

Per aziende alberghiere devono intendersi:

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

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

3) ostelli, residences, villaggi turistici;

4) colonie climatiche e attività similari;

5) centri benessere integrati in aziende alberghiere.

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 similari - 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*

Art. 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*

Art. 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*

Art. 194

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

[Art. 194](#)

[\(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"\)](#)

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 194 così come segue.

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

[Art. 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.

[Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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](#).

Aziende di stagione - Chiusure dell'esercizio per forza maggiore

#### Capo V

#### ORARIO DI LAVORO

#### Art. 208

(Distribuzione orario settimanale)

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

#### Art. 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.

#### Art. 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 nella 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 213

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

## Capo VI

### FESTIVITA'

#### Art. 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

#### Art. 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 2° 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

#### Art. 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, 2° comma, del presente contratto.

2. Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati al quinto livello.

#### Art. 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.

#### Art. 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 sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

#### Art. 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

#### Art. 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 i 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 morbosi 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.

#### Art. 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

###### Art. 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 OSTEELLI

###### Art. 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

###### Art. 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

###### Art. 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

###### Art. 226

(Classificazione del personale)

###### Premessa

Per approdi turistici devono intendersi porti turistici, approdi turistici e punti di ormeggio.

1. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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*

Art. 231

(Classificazione del personale)

**Premessa**

Per complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta devono intendersi:

1) campetti e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere e aree di sosta.

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*

**Art. 232**

(Contratti a termine e aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

-----  
N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 232

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 232 così come segue.

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

Art. 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.

Art. 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 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.

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.

#### Art. 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. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 246

(Lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata 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.

Art. 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 prestate integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'articolo 276 ragguagliata ad ore di lavoro.

Art. 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.

Art. 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 2° 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'

Art. 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

#### Art. 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 2° 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

#### Art. 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, 2° comma, del presente contratto.

## Capo VII

### MALATTIA

#### Art. 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 morbosi 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*

#### *Art. 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*

#### *Art. 255*

*(Classificazione del personale)*

#### **Premessa**

Per pubblici esercizi devono intendersi:

1) ristoranti, sia di tipo tradizionale sia self services, fast food, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari:

- piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, strutturate per i servizi di ristorazione con accesso diretto sulla pubblica via e per le quali l'attività di alloggio risulta del tutto accessoria rispetto a quella di ristorazione. Qualora, indipendentemente dal numero delle stanze per alloggio (anche inferiore a 9), le piccole pensioni siano invece strutturate come aziende a carattere ricettivo esse rientrano nell'ambito organizzativo del comparto alberghiero;

- caffè, bar, snack bar, bottiglieri, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendano alimenti e bevande di cui agli articoli 3 e 5 della legge n. 287/1991 e s.m.i.;

- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili; gelaterie, cremerie; negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

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

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

4) posti di ristoro sulle autostrade:

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

- aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti;

- aziende per la ristorazione collettiva in appalto (mense aziendali e simili) e servizi sostitutivi di mensa;
- spacci aziendali di bevande;
- 5) pubblici esercizi di cui sopra annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre ad impianti sportivi;
- 6) aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;
- 7) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;
- 8) parchi a tema.

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 pasticcere;
- capo gruppo mensa;
- gelatiere;
- pizzaiolo;
- stenodattilografa con funzioni di segretaria;
- altri impiegati d'ordine;
- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;
- operatore c.e.d. - consollista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

#### Livello quinto

##### Profili:

- tablottista e marchiere;
- cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
- cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
- telescrivente;
- magazziniere comune;

- centralinista;
- cellista surgelati o precotti;
- terzo pasticciere;
- dattilografo;
- altri impiegati d'ordine;
- dispensiere;
- cantiniere;
- banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
- banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;
- sfogliana, 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.

Art. 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

Art. 256

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 256

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 256 così come segue.

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

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 263

(Lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata 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.

Art. 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

Art. 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*

Art. 266

(Indennità di contingenza)

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

Art. 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.

Art. 268

(Trattamento economico dei percentualisti: limiti minimi e massimi della percentuale di servizio applicabili alle aziende bar, caffè e similari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 268

(Trattamento economico dei percentualisti: limiti minimi e massimi della percentuale di servizio applicabile alle aziende bar, caffè e similari)

Le parti concordano di aggiungere al titolo dell'articolo 268, dopo similari, anche ristoranti e similari. Pertanto, l'articolo 268 deve intendersi così modificato:

"Articolo 268 - Trattamento economico dei percentualisti: limiti minimi e massimi della percentuale di servizio applicabili alle aziende bar, caffè e similari, ristoranti e similari".

Le parti concordano di aggiungere all'articolo 268 il seguente comma 4:

"4. Per le aziende ristoranti e similari di cui all'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- a) negli esercizi extra dal 12 al 15%;
- b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13%;
- c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12%;
- d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10%."

Art. 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.

Art. 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%.

#### Art. 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.

#### Art. 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 insolventi.

3. Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso, secondo quanto contemplato dall'articolo 144.

4. E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

#### Art. 273

(Trattamento economico dei percentualisti: la corresponsione della percentuale di servizio ai maîtres 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 nè 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.

#### Art. 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.

Art. 275

(Mensilità supplementari)

1. Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte la tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70 per cento con le modalità di cui al successivo articolo 276.

Art. 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).

Art. 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 cod. civ.](#) nel testo modificato dalla [legge n. 297/1982](#) mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta [legge n. 297/1982](#) per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'[articolo 2121 cod. civ.](#) nel testo modificato dalla [legge n. 91/1977](#) per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31 maggio 1982.

Capo VI

MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 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.

Art. 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*

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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*

Art. 283

(Classificazione del personale)

Premessa

Per Stabilimenti balneari devono intendersi stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

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*

Art. 284

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 284

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 284 così come segue.

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

Art. 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.

Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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

#### Art. 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.

#### Art. 293

(Distribuzione orario settimanale)

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

#### Art. 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.

Art. 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

Art. 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

Art. 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.

Art. 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

Art. 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*

Art. 300

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

Art. 300

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 300 così come segue.

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

Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 304

(Contratto a termine: la chiusura dell'esercizio, o la diminuzione del personale, in caso di giusta causa, di epidemia, od altre cause simili)

1. Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

2. In caso di epidemia o di altre cause simili, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle OO.SS. territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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*

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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

#### Art. 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.

#### Art. 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 dagli 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

#### Art. 316

(Classificazione del personale)

#### Premessa

Per Imprese di viaggi e turismo devono intendersi:

1) le imprese, i tour operator e i network di agenzie di viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (agenzie, uffici, sedi, filiali, ecc.);

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

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.

[Art. 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*

[Art. 317](#)

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

[Art. 317](#)

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 317 così come segue.

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

#### Art. 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.

#### Art. 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

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 322

(Lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30 per cento.

2. Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 40 per cento.

3. Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore ventidue alle ore sei del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 50 per cento.

4. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione raggugliata ad ore percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

5. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

#### Capo IV

##### FESTIVITA'

###### Art. 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

###### Art. 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

###### Art. 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.

#### Art. 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).

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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

Art. 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

##### Art. 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.

##### Art. 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 ATTIVITA' 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*

Art. 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*

*Art. 340*

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

-----

N.d.R.: L'accordo 27 dicembre 2018 prevede quanto segue:

#### Art. 340

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 340 così come segue.

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

#### Art. 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.

#### Art. 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

##### Art. 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%.

##### Art. 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 2° 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.

##### Art. 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, ecc.); 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.

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art. 348

(Lavoro straordinario)

1. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario applicabili alle aziende che svolgono servizio di trasporto, ed attività connesse, prevalentemente in ambito turistico sono quelle previste all'art. 100 del presente c.c.n.l.

2. E' previsto un limite al lavoro straordinario di 250 ore annue "pro capite".

3. Per lavoro straordinario si intende quello prestatato tra le ventiquattro e le sei.

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

#### Capo IV

##### FESTIVITA'

###### Art. 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

###### Art. 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

###### Art. 351

(Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore)

1. Il personale comandato a prestare servizi in trasferta, oltre alla retribuzione globale giornaliera, ha diritto al seguente trattamento:

- il personale viaggiante delle imprese esercenti noleggio auto con autista, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, avrà diritto ad una indennità di trasferta nella misura di:

a) territorio nazionale - per il pernottamento: € 23,09; per ogni pasto: €11,16;

b) territorio estero - per il pernottamento: € 29,95, per ogni pasto: € 15,44.

2. Qualora per il personale di cui al precedente punto il trattamento sia convenzionato alla pari con il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dei trattamenti di cui sopra le seguenti indennità:

a) in territorio nazionale:

- € 3,27 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore;

- € 5,05 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore;

- € 6,24 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore;

b) in territorio estero:

- € 3,86 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore;

- € 5,64 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore;

- € 6,83 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore.

Gli importi di cui al precedente comma sono assorbiti dagli eventuali trattamenti aziendali più favorevoli in atto.

3. Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 6 ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di interruzione in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

4. Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, agli impiegati in missione per esigenze di servizio, ed al personale dipendente da imprese di locazione automezzi, l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di classe economica in quanto effettivamente sostenute;

b) dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

- territorio nazionale - per il pernottamento: € 50,00 per ogni pasto: € 25,00;

- territorio estero - per il pernottamento: € 70,00, per ogni pasto: € 33,00;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

5. Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi del presente articolo, il ticket restaurant non è dovuto.

6. Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l. e così per gli anni successivi, l'importo dell'indennità di trasferta di cui sopra verrà aggiornato in base all'indice di inflazione programmata previsto, per l'anno di riferimento, indicato dal documento di programmazione economica finanziaria (d.p.e.f.). Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale. Restano ferme le condizioni di migliore favore.

Art. 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).

Art. 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.

Capo VII

INDENNITA'

Art. 354

(Indennità variabili Indennità lingue estere)

1. Spetta nella misura di € 8,78 mensili al lavoratore cui si richieda di parlare una o più lingue straniere. Il relativo importo è utile ai fini del computo dell'indennità di mancato preavviso, del trattamento per ferie e festività, della tredicesima e quattordicesima mensilità.

Indennità impiegati di banco

2. Spetta nella misura di € 6,71 mensili agli impiegati di banco delle imprese esercenti locazione automezzi. Il relativo importo è utile ai fini del computo dell'indennità di mancato preavviso, del trattamento per ferie e festività, della tredicesima e quattordicesima mensilità.

Indennità di disagio - Settore noleggio auto senza autista

3. E' corrisposta nella misura di € 0,77 per ogni giornata di prestazione temporanea in un posto di lavoro diverso da quello abituale. Gli spostamenti temporanei da un posto di lavoro all'altro, nell'ambito della stessa città o fra città e relativo aeroporto, possono essere disposti per una durata non superiore a 45 giorni all'anno (spostamenti di maggiore durata sono concordati con le strutture sindacali aziendali).

Indennità maneggio denaro

4. Spetta al personale normalmente addetto al maneggio di denaro, con responsabilità per errori.

L'indennità, che non incide sugli istituti contrattuali e sul t.f.r., è commisurata al 2,5% dei minimi contrattuali in vigore al 31 luglio 2016. Gli importi mensili sono i seguenti:

Livello	importi
A	55,25
8	51,15
1	47,66
2	43,56
3	41,08
4	38,77
5	36,36
6s	34,96
6	34,46
7	32,29

#### Indennità sostitutiva di vestiario

5. Va corrisposta, nella misura di € 0,36 per ogni giornata di presenza, ai dipendenti cui non vengano fornite le tenute di lavoro previste.

#### Indennità turni avvicendati nel settore autorimesse

6. Al personale delle autorimesse che presta normalmente servizio in turni avvicendati è corrisposta un'indennità commisurata al 6% del minimo di retribuzione.

#### Indennità di trasporto

7. Al personale del settore autonoleggio senza autista viene corrisposta, per ogni giornata di effettiva prestazione, un'indennità di trasporto pari a € 0,50 (€ 1,00 per coloro che operano presso gli aeroporti).

8. I predetti importi sono comprensivi dell'incidenza sugli istituti contrattuali, non sono corrisposti in caso di malattia e infortunio e non sono utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### Indennità sostitutiva di mensa

9. Le aziende corrisponderanno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un ticket restaurant nell'ammontare giornaliero di € 5,29. In caso venga fornito un servizio di mensa o di invio del lavoratore in trasferta il buono pasto non è dovuto. Sono fatti salvi eventuali trattamenti aziendali di miglior favore.

#### Indennità per uso mezzo di trasporto

10. Al lavoratore che usi per servizio il proprio mezzo di trasporto, spetta un'indennità mensile da concordare.

#### Indennità di testimonianza

11. Al lavoratore chiamato a testimoniare in giudizio per motivi inerenti al servizio, spetta la normale retribuzione oltre al rimborso delle eventuali spese per viaggio, vitto e alloggio.

#### Art. 355

##### (Trattenuta per danni veicolo)

1. L'autista è responsabile e risponderà, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore, degli eventuali danni al veicolo affidatogli che siano a lui imputabili. Così dicasi delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza grave e reiterata.

2. Tutti coloro che guidano l'automezzo della impresa e dovessero arrecare danni imputabili alla propria responsabilità quale conducente, risponderanno del 20% del costo della riparazione. Il pagamento del danno avverrà mediante trattenuta mensile per importo non superiore al quinto della retribuzione globale e la documentazione relativa al costo della riparazione sarà sottoposta al controllo delle strutture sindacali aziendali e territoriali firmatarie del presente c.c.n.l.

3. A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario immediatamente deve darne avviso all'azienda.

4. Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia, nonché lo stivaggio dei bagagli dei passeggeri.

5. Dette prestazioni rientrano nell'orario normale di lavoro; se effettuate oltre l'orario normale di lavoro saranno considerate prestazioni straordinarie.

6. Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

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.

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 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 modalità 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

Competenze generali/specifiche - Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma tutor aziendale (a competenza acquisita)	Firma apprendista (a competenza acquisita)
12 mesi - 1° anno				

.....	.....	( ) "On the job" ( ) Affiancamento ( ) Altro	.....	.....
.....	.....	( ) "On the job" ( ) Affiancamento ( ) Altro	.....	.....
.....	.....	( ) "On the job" ( ) Affiancamento ( ) Altro	.....	.....
.....	.....	( ) "On the job" ( ) Affiancamento ( ) Altro	.....	.....

N.B.: Riprodurre lo schema sopra indicato per ogni annualità.

Data .....

Timbro e firma dell'azienda .....

I

Verbale di accordo modificativo 27 dicembre 2018

del c.c.n.l. per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi siglato

in data 28 maggio 2014 e successivi rinnovi e integrazioni

Si è stipulato il presente accordo modificativo del "C.c.n.l. per i dipendenti del Settore Turismo e Pubblici esercizi" siglato tra Sistema Impresa (già Sistema Commercio e Impresa) e le OO.SS. FESICA - CONFSAL, CONFSAL - FISALS, con l'assistenza della CONFSAL in data 28 maggio 2014 e successivi rinnovi ed integrazioni.

Le parti individuano la Confederazione delle imprese e dei professionisti - Sistema Impresa quale parte incaricata di trasmettere il testo del presente accordo al CNEL.

Le parti, inoltre, individuano l'E.BI.TE.N. quale soggetto titolato alla redazione del nuovo testo del c.c.n.l. al netto delle modifiche e integrazioni apportate dal presente verbale.

Premesso che:

- in data 28 maggio 2014 Sistema Impresa (già Sistema Commercio e Impresa) e le OO.SS. FESICA - CONFSAL e CONFSAL - FISALS con l'assistenza della CONFSAL hanno stipulato il "C.c.n.l. per i dipendenti del Settore Turismo e Pubblici Esercizi";

- in data 17 febbraio 2015 le parti sociali hanno siglato il "Verbale di accordo di allineamento contrattuale, modificativo e integrativo del c.c.n.l. per i dipendenti del Settore Turismo e Pubblici Esercizi" del 28 maggio 2014;

- in data 26 ottobre 2017 le parti hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del "C.c.n.l. per i dipendenti del Settore Turismo e Pubblici Esercizi" siglato in data 28 maggio 2014;

Considerato che:

- le parti, in ossequio a quanto previsto dall'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015 e nel rispetto dei parametri economici e normativi integranti la retribuzione proporzionata e sufficiente di cui all'articolo 36 Cost., concordano sull'esigenza di provvedere all'adeguamento del c.c.n.l. per i dipendenti del Settore Turismo e Pubblici Esercizi a partire dal 1° gennaio 2019;

Tutto ciò premesso e considerato

le parti convengono di modificare ed adeguare il c.c.n.l. richiamato in premessa al presente "Verbale di accordo" concordando e stipulando quanto segue:

#### Modifiche contrattuali

Titolo	III
SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE	
Capo	II
ENTI BILATERALI	
Art.	21
(Finanziamento)	

Le parti concordano di aggiungere al termine del comma 1 dell'articolo 21, dopo "lavoratore" la dicitura "per 14 mensilità".

Le parti concordano di aggiungere al termine del comma 2 dell'articolo 21, dopo "lordi" la dicitura "per 14 mensilità".

Le parti concordano di modificare gli estremi del c/c presso cui possono essere effettuati i versamenti ad E.BI.TE.N., di cui al comma 5 dell'articolo 21 così come segue:

"Banca di Piacenza Via Armando Diaz, 3 - 26013 Crema (CR), IBAN: IT24W0515656840CC0490007043".

Le parti concordano di aggiungere all'articolo 21 il seguente comma 6:

"6. Il contributo di solidarietà INPS del 10% ex L. n. 166/1991 si applica sullo 0,25% a carico del datore di lavoro previsto per il finanziamento del "Fondo welfare e sostegno al reddito" interno al "Fondo sviluppo bilateralità istituito presso l'E.BI.TE.N.".

Titolo	V
MERCATO DEL LAVORO	
Capo	I
DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO	
Art.	53
(Durata)	

Le parti concordano di sostituire il comma 3 dell'articolo 53 così come segue:

"3. In deroga a quanto sopra e, compatibilmente con le norme vigenti, la durata del contratto di apprendistato è di 42 mesi in caso di figure professionali analoghe a quelle artigiane e con competenze similari (inquadabili al 4° livello) ovvero di 48 mesi in caso di figure professionali caratterizzate da specifiche competenze tecniche nell'ambito delle attività riconducibili all'artigianato (inquadabili al 2° e 3° livello).".

(Disciplina del lavoro a tempo determinato)

Le parti concordano di sostituire l'articolo 71 così come segue:

"1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui alle precedenti lettere a) e b), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

2. Con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene, altresì, conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al precedente comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

5. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui al precedente comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui precedente comma 1. I contratti per attività stagionali, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui al precedente comma 1.

6. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora

il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

7. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. si applicano gli intervalli di 8 o 15 giorni rispettivamente per i rapporti a termine con durata fino a sei mesi o superiore a sei mesi.

8. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

9. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le Rappresentanze sindacali aziendali circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa."

Art.

72

(Limiti quantitativi)

Le parti concordano di sostituire la tabella di cui al comma 1 dell'articolo 72 così come segue:

Base di computo	N. lavoratori
0-4	4
5-9	6
10-25	7
26-35	9
36-50	12
Oltre 50	20%

Le parti concordano di sostituire il comma 2 dell'articolo 72 così come segue:

"2. Sono esenti dai limiti di cui al precedente comma 1 i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività (nei limiti di cui al successivo articolo 73), per lo svolgimento delle attività stagionali, nonché nelle ipotesi previste ai successivi articoli 74, 76 e 77 e per le ulteriori fattispecie previste dalla legge."

Art.

73

(Nuove attività)

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 73 così come segue:

"1. I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale."

Art. 74  
(Sostituzione e affiancamento)

Le parti concordano di aggiungere dopo l'ultimo alinea del comma 1 dell'articolo 74, quanto segue:

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

Art. 75  
(Stagionalità)

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 75 così come segue:

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

Le parti concordano di inserire dopo il comma 3 dell'articolo 75 la seguente nota a verbale:

"Nota a verbale

Le parti, considerato che in determinate località a prevalente vocazione turistica vi sono aziende che pur non esercitando attività a carattere stagionale necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, ritengono che i contratti a tempo determinato stipulati per gestire tali picchi di attività debbano essere assimilati alle ragioni di stagionalità e, pertanto, essere esclusi da limitazioni quantitative.

L'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica è rimessa alla contrattazione di secondo livello".

Art. 81 bis  
(Somministrazione di lavoro)

Le parti concordano di sostituire il comma 4 dell'articolo 81-bis così come segue:

"4. il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato."

Art. 82  
(Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Le parti concordano di sostituire i commi 2 e 3 dell'articolo 82 così come segue:

"2. Il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente l'8 per cento (con un minimo di tre lavoratori somministrati) del numero

dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

3. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro."

Capo

VII

LAVORO INTERMITTENTE, LAVORO AGILE E TIPOLOGIE

CONTRATTUALI SPERIMENTALI

Le parti concordano di modificare il titolo del Capo VII - Lavoro intermittente, lavoro agile e tipologie contrattuali sperimentali così come segue:

"Capo VII - LAVORO INTERMITTENTE E LAVORO AGILE".

Art. 88

(Lavoro intermittente o a chiamata)

Le parti concordano di sostituire l'articolo 88 così come segue:

"1. Per la disciplina del contratto di lavoro intermittente si rinvia a quanto disposto dagli articoli 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

Nota a verbale

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, si riservano di valutare ed individuare successivamente le specifiche esigenze che possano dar luogo al ricorso al contratto di lavoro intermittente anche con riferimento allo svolgimento delle prestazioni in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno."

Art. 88 bis

(Contratto di sviluppo occupazionale - CSO)

Le parti, all'esito della propria attività di monitoraggio, concordano di eliminare, a far data dal 1° gennaio 2019, l'articolo 88-bis e, quindi, il Contratto di sviluppo occupazionale, nonché ogni riferimento nel testo del c.c.n.l. a tale tipologia contrattuale. La relativa disciplina contrattuale rimane in vigore, esclusivamente, per regolare i rapporti in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 88 ter

(Contratto di primo ingresso - CPI)

Le parti, all'esito della propria attività di monitoraggio, concordano di eliminare, a far data dal 1° gennaio 2019, l'articolo 88-ter e, quindi, il contratto di primo ingresso, nonché ogni riferimento nel testo del c.c.n.l. a tale tipologia contrattuale. La relativa disciplina contrattuale rimane in vigore, esclusivamente, per regolare i rapporti in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 88 quater

(Contratto di reimpiego - CR)

Le parti, all'esito della propria attività di monitoraggio, concordano di eliminare, a far data dal 1° gennaio 2019, l'articolo 88-quater e, quindi, il Contratto di reimpiego, nonché ogni riferimento nel testo del c.c.n.l. a tale tipologia contrattuale. La relativa disciplina contrattuale rimane in vigore, esclusivamente, per regolare i rapporti in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.

## Titolo VII

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### Capo II

#### PAGA BASE NAZIONALE

##### Art. 141

(Paga base nazionale)

Le parti concordano di integrare le tabelle retributive dell'apprendistato di cui all'articolo 141 sostituendole così come segue.

La tabella relativa all'apprendistato di cui al comma 1 dell'articolo 141 è sostituita dalla seguente:

#### Apprendistato

Decorrenza dal 1° gennaio 2019				
Livelli	0/12 mesi	13/24 mesi	25/36 mesi	37/48 mesi profili artigiani
2°	€ 1.393,98	€ 1.481,10	€ 1.568,22	€ 1.655,35
3°	€ 1.314,70	€ 1.396,86	€ 1.479,03	€ 1.561,20
4°	€ 1.240,55	€ 1.318,09	€ 1.395,62	€ 1.473,16 (*)
5°	€ 1.163,42	€ 1.236,14	€ 1.308,85	-
6°S	€ 1.118,70	€ 1.188,61	€ 1.258,53	-
6°	€ 1.102,84	€ 1.171,77	-	-

(\*) Per il livello 4 la durata è 37/42 mesi.

La tabella relativa all'apprendistato di cui al comma 2 dell'articolo 141 è sostituita dalla seguente:

#### Apprendistato

Decorrenza dal 1° gennaio 2019				
Livelli	0/12 mesi	13/24 mesi	25/36 mesi	37/48 mesi profili artigiani
2°	€ 1.385,83	€ 1.472,45	€ 1.559,06	€ 1.645,68
3°	€ 1.307,50	€ 1.389,21	€ 1.470,93	€ 1.552,65
4°	€ 1.234,31	€ 1.311,46	€ 1.388,60	€ 1.475,65 (*)
5°	€ 1.157,66	€ 1.230,01	€ 1.302,36	-
6°S	€ 1.113,41	€ 1.183,00	€ 1.252,58	-

6°	€ 1.097,56	€ 1.166,16	-	-
----	------------	------------	---	---

(\*) Per il livello 4 la durata è 37/42 mesi.

Le parti concordano di eliminare il comma 3 dell'articolo 141.

Art. 141 bis

(Retribuzione di prima applicazione)

Le parti concordano di integrare le tabelle retributive dell'apprendistato di cui all'articolo 141-bis sostituendole così come segue.

Pubblici esercizi, Agenzie di viaggi e Stabilimenti balneari

Apprendistato

Decorrenza dal 1° gennaio 2019				
Livelli	0/12 mesi	13/24 mesi	25/36 mesi	37/48 mesi profili artigiani
2°	€ 1.314,87	€ 1.397,05	€ 1.479,23	€ 1.561,41
3°	€ 1.240,09	€ 1.317,59	€ 1.395,10	€ 1.472,60
4°	€ 1.170,15	€ 1.243,29	€ 1.316,42	€ 1.389,56 (*)
5°	€ 1.097,40	€ 1.165,99	€ 1.234,58	-
6°S	€ 1.055,21	€ 1.121,16	€ 1.187,11	-
6°	€ 1.040,26	€ 1.105,27	-	-

(\*) Per il livello 4 la durata è 37/42 mesi.

Pubblici esercizi minori e Stabilimenti balneari minori

Apprendistato

Decorrenza dal 1° gennaio 2019				
Livelli	0/12 mesi	13/24 mesi	25/36 mesi	37/48 mesi profili artigiani
2°	€ 1.311,05	€ 1.392,99	€ 1.474,93	€ 1.556,87
3°	€ 1.236,71	€ 1.314,01	€ 1.391,30	€ 1.468,60
4°	€ 1.167,22	€ 1.240,18	€ 1.313,13	€ 1.386,08 (*)
5°	€ 1.094,70	€ 1.163,11	€ 1.231,53	-
6°S	€ 1.052,73	€ 1.118,52	€ 1.184,32	-
6°	€ 1.037,78	€ 1.102,64	-	-

(\*) Per il livello 4 la durata è 37/42 mesi.

## Agenzie di viaggio minori

### Apprendistato

Decorrenza dal 1° gennaio 2019				
Livelli	0/12 mesi	13/24 mesi	25/36 mesi	37/48 mesi profili artigiani
2°	€ 1.301,83	€ 1.383,20	€ 1.464,56	€ 1.545,93
3°	€ 1.228,30	€ 1.305,07	€ 1.381,84	€ 1.458,61
4°	€ 1.159,21	€ 1.231,66	€ 1.304,11	€ 1.376,56 (*)
5°	€ 1.087,30	€ 1.155,26	€ 1.223,22	-
6°S	€ 1.045,53	€ 1.110,87	€ 1.176,22	-
6°	€ 1.031,00	€ 1.095,44	-	-

(\*) Per il livello 4 la durata è 37/42 mesi.

## PARTE SPECIALE INTEGRATIVA

### Titolo XI

#### AZIENDE ALBERGHIERE

#### Capo IV

#### CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

##### Art. 194

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 194 così come segue.

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

### Titolo XII

#### COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI ALL'ARIA APERTA

#### Capo II

#### CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

##### Art. 232

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 232 così come segue.

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

### Titolo XIII

## PUBBLICI ESERCIZI

### Capo II

#### CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

##### Art. 256

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 256 così come segue.

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

### Capo V

#### TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

##### Art. 268

(Trattamento economico dei percentualisti: limiti minimi e massimi della percentuale di servizio applicabile alle aziende bar, caffè e similari)

Le parti concordano di aggiungere al titolo dell'articolo 268, dopo similari, anche ristoranti e similari. Pertanto, l'articolo 268 deve intendersi così modificato:

"Articolo 268 - Trattamento economico dei percentualisti: limiti minimi e massimi della percentuale di servizio applicabili alle aziende bar, caffè e similari, ristoranti e similari".

Le parti concordano di aggiungere all'articolo 268 il seguente comma 4:

"4. Per le aziende ristoranti e similari di cui all'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- a) negli esercizi extra dal 12 al 15%;
- b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13%;
- c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12%;
- d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10%."

## Titolo XIV

### STABILIMENTI BALNEARI

#### CAPO II

#### CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

##### Art. 284

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 284 così come segue.

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

## Titolo XV

### ALBERGHI DIURNI

#### Capo II

#### CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

##### Art. 300

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 300 così come segue.

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

## Titolo XVI

### IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

#### Capo II

#### CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

##### Art. 317

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 317 così come segue.

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

## Titolo XVII

### AZIENDE CHE SVOLGONO SERVIZIO DI TRASPORTO, ED ATTIVITA' CONNESSE, PREVALENTEMENTE IN AMBITO TURISTICO

#### Capo II

#### CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

##### Art. 340

(Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione")

Le parti concordano di sostituire il comma 1 dell'articolo 340 così come segue.

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

## II

Verbale di accordo modificativo 13 febbraio 2019

del c.c.n.l. per i dipendenti del Settore turismo e pubblici esercizi

siglato in data 28 maggio 2014 e successivi rinnovi e integrazioni

Si è stipulato il presente accordo integrativo del "C.c.n.l. per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi" siglato tra SISTEMA IMPRESA e le OO.SS. FESICA-CONFSAL, CONFSAL FISALS, con l'assistenza della CONFSAL in data 28 maggio 2014 e successivi rinnovi ed integrazioni.

Le parti individuano la Confederazione delle imprese e dei professionisti - SISTEMA IMPRESA quale parte incaricata di trasmettere il testo del presente accordo al CNEL.

Le parti, inoltre, individuano l'E.BI.TE.N. quale soggetto titolato alla redazione del nuovo testo del c.c.n.l. al netto delle modifiche e integrazioni apportate dal presente verbale.

Premesso che:

- in data 27 dicembre 2018 le parti sociali hanno siglato il "Verbale di accordo modificativo del c.c.n.l. per i dipendenti del Settore turismo e pubblici esercizi" del 28 maggio 2014 e successivi rinnovi ed integrazioni.

Considerato che:

- le parti, ritengono necessario chiarire e meglio specificare alcune previsioni contenute nell'accordo modificativo sottoscritto il 27 dicembre 2018;

- il presente "Verbale di accordo", in quanto integrativo dell'accordo del 27 dicembre 2018, avrà la medesima decorrenza, anche economica;

Tutto ciò premesso e considerato

le parti convengono di adeguare il c.c.n.l. per i dipendenti del Settore turismo e pubblici esercizi al presente "Verbale di accordo", concordando e stipulando quanto segue:

Modifiche contrattuali

Titolo V

MERCATO DEL LAVORO

Capo I

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Art. 53

(Durata)

Le parti concordano di adeguare la tabella di cui al comma 2 dell'articolo 53 alle modifiche già apportate agli articoli 141 e 141-bis con verbale di accordo del 27 dicembre 2018.

Pertanto, le parti concordano di sostituire la tabella di cui al comma 2 dell'articolo 53 così come segue:

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

Nota a verbale

Con riguardo alle modifiche apportate all'articolo 53, comma 3, si chiarisce che per i rapporti in essere continua a trovare applicazione la norma previgente (pertanto 48 mesi per il 4° livello e 60 mesi per i livelli 2° e 3°).

Titolo VII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo II

PAGA BASE NAZIONALE

Art. 141

(Paga base nazionale)

Le parti concordano di correggere un refuso nella tabella retributiva dell'apprendistato di cui al comma 2 dell'articolo 141, così come modificato con verbale di accordo del 27 dicembre 2018, rettificando l'importo relativo ai profili artigiani 37/48 mesi di cui al livello 4° da € 1.475,65 a € 1.465,75.