Il giorno 28 giugno 2005, in Roma

tra

- URART in persona del Presidente Massimo Bettoja assistito dal Segretario generale Giancarlo Mulas ed in rappresentanza delle Associazioni aderenti: Federalberghi Lazio-AGLAT in persona dello stesso Presidente Massimo Bettoja - FIAVET Lazio in persona della Presidente Cinzia Renzi assistita da Francesco Lentini - SIB Lazio in persona del Presidente Fabrizio Fumagalli assistito dal Segretario generale Alessandro Riem - Associazione Residences Roma e Lazio in persona del Presidente Arnaldo Giorgi - FAITA Lazio in persona del Presidente Placido Rosi
- FEDERALBERGHI ROMA - APRA in persona del Presidente Giuseppe Roscioli, del Vice Presidente Walter Pecoraro assistiti dal Direttore Tommaso Tanzilli e da Gianluca De Gaetano
- FIPE Federazione Italiana Pubblici Esercizi di Roma e Provincia - Confcommercio Roma nelle persone del Presidente e dei Vicepresidenti, quale rappresentanza sindacale unitaria della categoria dei pubblici esercizi di cui alle Associazioni costituenti: Assoristoranti, Assobar, Associazione Esercenti Bar Caffè Gelaterie Latterie, Ares, assistite dal Segretario Generale e dai Segretari e con la partecipazione dei componenti la Presidenza Fipe di Roma e Provincia e con la partecipazione della Commissione Sindacale FIPE di Roma e Provincia
- FIPE Federazione Italiana Pubblici Esercizi Comitato Regionale del Lazio – Confcommercio Lazio nella persona del Presidente e con la partecipazione del Vicepresidente

Assistite dalla Confcommercio Roma nella persona del Vicesegretario Generale e dell'Ufficio Sindacale

e

le Federazioni di Roma e del Lazio di

- FILCAMS-CGIL rappresentata dal Segretario Generale Silvana Morini, dal Segretario Gabriele Simoncini e da Luigi Corazzesi e Giuseppe Mancini
- FISASCAT-CISL rappresentata da Amedeo Meniconi, Alfredo Magnifico e Rolando Sirni
- UILTUCS-UIL rappresentata dal Segretario Generale aggiunto Bartolo Iozzia e dal Segretario Giuliana Baldini

PREMESSA

Le organizzazioni datoriali e sindacali, nel sottoscrivere il 2° Contratto Integrativo del Turismo confermano di voler aderire interamente e coerentemente al protocollo firmato dal Governo e delle parti sociali il 23 luglio 1993, nonché a quanto previsto dal CCNL del Turismo in relazione al secondo livello di contrattazione.

Le Parti sono giunte al punto di equilibrio conclusivo per la stipula di questo Contratto Integrativo partendo da alcune premesse condivise:

- l'affermare di essere usciti dalla crisi provocata dagli eventi del settembre 2001 e di esserne usciti senza la perdita di posti di lavoro.

Ciò è stato possibile grazie all'uso razionale che le Parti sociali hanno fatto del Contratto Integrativo e degli strumenti di Governo del settore ivi contenuti;

- l'accelerazione, in questi ultimi anni, della produzione legislativa in tema di flessibilità, accesso al mondo del lavoro, varietà delle tipologie di lavoro ecc.;
- la riconfermata complessità ed articolazione delle aziende del settore Turismo sia in termini di diversità di missione che in termini di numero degli addetti e di diversità di tipologia del lavoro.

I contenuti di queste premesse, qualora non governati con strumenti adatti e condivisi, possono dar luogo a fenomeni di esplosione e di implosione del settore e dei suoi comparti, da qui la necessità di una convinta riconferma di uno strumento di governo quale quello rappresentato dal Contratto di settore.

Strumento questo sicuramente perfettibile ma che ha già dimostrato di essere utile ed indispensabile per governare al meglio la crisi del settore insieme ai processi ed alle modifiche anche strutturali dell' "Universo Turismo".

Il Contratto Integrativo deve anche essere di supporto ed accompagnamento alle politiche di sviluppo e di crescita delle Aziende e dell'occupazione riconoscendo come fondamentale il ruolo della Formazione nelle sue varie articolazioni:

formazione d'accesso, formazione continua, formazione di reinserimento, individuando un ruolo sempre più attivo e dinamico all'EBT-Turismo.

Deve essere incrementata la possibilità e la capacità del Contratto Integrativo di intervenire per limitare e circoscrivere da una parte ed incentivare ad emergere dall'altra, tutte quelle situazioni di mancato o non totale rispetto delle regole che si

possono manifestare in un settore quale quello Turistico caratterizzato anche da una significativa variabilità e volatilità delle Aziende e delle prestazioni lavorative.

Nel 2005 si cominciano a comprendere di più, ed in tutta la loro portata, i processi di globalizzazione in atto ed il loro impatto sul "sistema Paese".

Le Parti sono convinte che questi processi debbono essere colti come una opportunità per il settore magari partendo dal dato che il Turismo non può essere , per sua natura, "duplicato e delocalizzato".

Quindi la necessità di una politica attiva per il Turismo è sempre di più urgente e necessaria partendo dal livello nazionale per il quale non possiamo che confermare una sostanziale inesistenza di una politica all'altezza dei tempi e delle necessità.

Ci sembra altresì giusto mettere di più in campo iniziative e richieste delle Parti sociali nei confronti delle Istituzioni locali (Regione, Comuni, Province ecc.) perché elaborino una seria politica del Turismo e si dotino, anche con il contributo delle Parti sociali, di tutti quegli strumenti atti a promuovere, per la nostra Regione e per la nostra Città, i "Turismi di qualità" di cui il settore ha bisogno per mantenere la ripresa in atto, per renderla stabile e per svilupparla.

Le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto riconfermano che questo modo di porsi delle Parti sociali sua il giusto approccio per il corretto funzionamento dei meccanismi contrattuali anche a livello territoriale e ribadiscono di considerare la contrattazione territoriale di 2° livello prevista dal Protocollo del '93, come lo strumento più idoneo e maggiormente utile al Settore Turismo alle Aziende ed ai Lavoratori che lo incarnano.

Art. 1
(*Sfera di applicazione*)

Il presente contratto integrativo territoriale disciplina ed integra al livello di competenza appresso definito, i rapporti di lavoro tra le aziende appartenenti ai comparti sottoindicati, così come definiti all'art. 1 del c.c.n.l. 22 gennaio 1999, ed il relativo personale dipendente:

A) aziende alberghiere;
B) complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta;
C) stabilimenti balneari;
D) imprese di viaggi e turismo;
E) residenze turistico-alberghiere;
F) pubblici esercizi.

Il presente contratto integrativo territoriale ha validità nell'ambito della regione Lazio.

A tal proposito le parti si impegnano a porre in essere tutte le iniziative, separate o congiunte, finalizzate all'estensione alle altre province e/o territori omogenei del presente contratto ed a tal fine si incontreranno con le altre realtà organizzative territoriali per definire il percorso di applicazione del presente contratto all'intera regione Lazio nei tempi più ristretti possibili pur rispettando il criterio della progressività.

Per quanto concerne il comparto alberghiero l'ambito territoriale di applicazione della parte economica e della disciplina relativa all'assistenza sanitaria integrativa contenute nel presente contratto è quello del territorio della provincia di Roma.

Art. 2
(Decorrenza – Durata e inscindibilità)

Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2005 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2008.

La disdetta può essere data da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza. In ogni caso il presente contratto continuerà a produrre effetto fino al successivo rinnovo.

Le parti si danno atto che tutte le norme contenute nel presente contratto integrativo territoriale sono tra loro inscindibili, così come inscindibile è la connessione di esse con le disposizioni contenute nella parte normativa ed in quella economica del c.c.n.l. vigente considerando quindi i due elementi contrattuali un tutt'uno, da cui trae origine il sistema negoziale adottato.

Per quanto non espressamente disposto o modificato dal presente contratto rimane valido quanto pattuito in tutte le precedenti contrattazioni territoriali.

Art. 3
(Bilateralità)

La firma del presente Contratto Integrativo del Turismo non può non avere conseguenza sul sistema della bilateralità.
Le parti quindi si impegnano a realizzare entro 6 mesi dalla firma del presente CIT l'E.B.T. Regionale (EBT LAZIO).
A partire dalla firma del C.I.T. Turismo, inizia a lavorare per un massimo di 4 mesi, una Commissione formata dalle parti firmatarie del presente C.I.T. Turismo Lazio e integrata dalla rappresentanza delle Associazioni presenti in E.B.T. Roma e Provincia non firmatarie del presente C.I.R. Turismo e precisamente AICA Confindustria e Confesercenti Roma Lazio.
Le parti si danno atto reciprocamente che l'EBT Lazio, assunto il lavoro compiuto dalla Commissione di cui al paragrafo precedente, sarà realizzato entro 6 mesi dalla firma del presente accordo.
Le coordinate all'interno delle quali si dovrà muovere la Commissione di cui sopra saranno in linea di massima le seguenti:

A. Le pari dignità politica e organizzativa delle Associazioni oltre che garantita dalla composizione della Commissione, dovrà essere contenuta nell'elaborazione dello Statuto e del Regolamento fermo restando che la composizione degli organi dovrà riconfermare la partecipazione al 50% per ognuna delle parti sociali.
B. A fronte di un unico EBT per tutta la Regione Lazio saranno convenute in un accordo con le parti sociali della Provincia, ad esclusione di quella di Roma, le modalità tecniche-organizzative per assicurare la presenza operativa dell'Ebt Lazio nei territori della Regione.
C. Le risorse di competenza di ogni territorio provinciale esatte da EBT Lazio, saranno riservate al territorio di riferimento.
D. Individuazione dei percorsi tecnico-giuridici per l'assorbimento nell'EBT Lazio dell'Ente attualmente esistente (EBT-Roma e Provincia) salvaguardandone le sue peculiarità (composizione delle parti datoriali, personalità giuridica, consistenza patrimoniale etc.) e prevedendo le necessarie armonizzazioni.

Titolo I
APPRENDISTATO

Art. 4
(Premessa)

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le disposizioni normative vigenti, riconoscono nell'istituto dell'apprendistato, così come disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge, uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

In base alla vigente normativa, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Vista la deliberazione della Giunta regionale 18 marzo 2005, n. 350, con la quale la Regione Lazio ha avviato la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante e visto il successivo accordo 1° aprile 2005, siglato da Regione Lazio, URART e Filcams-Cgil, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL – i cui contenuti in questo contratto si intendono interamente richiamati - con il quale si è concordato l'avvio di una sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante nel settore Turismo, le parti concordano nel definire, nel presente accordo, una disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Art. 5
(Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione)

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni per l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, le

Parti si danno atto che potranno essere assunti con tale tipologia contrattuale i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni.

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto, sesto super e sesto livello e la durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti formativi e professionali acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge n. 53/2003.

Le Parti concordano fin d'ora che la durata massima del periodo di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, espressa in mesi di calendario di effettiva prestazione, è la seguente:

	Durata (mesi) per i livelli dal 2° al 6°
Soggetti con scuola dell'obbligo o soggetti invalidi (L. n. 68/1999) o portatori di handicap (L. n. 104/1992)	36
Soggetti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività sa svolgere	30

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per il primo ed il secondo anno di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per il terzo anno (o ultimo semestre) di apprendistato;

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano che quanto disciplinato nell'articolo 5 del presente contratto dovrà essere immediatamente armonizzato in occasione della completa attuazione delle

disposizioni di legge in materia di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione previste dal D.Lgs. n. 276/2003.

Art. 6
(Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale)

Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli secondo, terzo, quarto, quinto, sesto super e sesto.

Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, l'azienda che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Limiti di età

Le parti convengono che potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53.

Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

II..... 48
III..... 48
IV.....48
V..... 48
VI super..... 48
VI..... .48

Per i lavoratori impegnati in aziende stagionali, il periodo di servizio prestato in qualità di apprendista in una determinata stagione si cumula, ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, con quello svolto – anche presso altri datori di lavoro – nelle stagioni successive, purché tali periodi di apprendistato non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL Turismo vigente per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:
- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per il primo ed il secondo anno di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per il terzo ed il quarto anno di apprendistato.

Per gli apprendisti con destinazione finale al sesto livello, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico è

convenuto per i primi tre anni di apprendistato al livello settimo, e per il quarto ed ultimo anno al livello sesto.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente contratto integrativo territoriale, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.

Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio la seguente percentuale di lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti:

Lavoratori il cui contratto di apprendistato è scaduto nei 24 mesi precedenti	Numero di apprendisti da mantenere in servizio
da 1 a 2	0
3	1
4	2
5	3
6	4
oltre 6	75%

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine

del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Procedure di applicabilità

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione istituita costituita contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto presso l'Ente Bilaterale Turismo, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL e dal presente Contratto in materia di apprendistato (verifica dell'applicazione e del rispetto integrale del vigente CCNL Turismo 19 luglio 2003 e del vigente Contratto Integrativo Territoriale Turismo, verifica della congruità del rapporto numerico apprendisti/lavoratori qualificati e dell'ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali nonché verifica del rispetto delle condizioni indicate nella deliberazione della Giunta regionale 18 marzo 2005 n. 350, nell'Accordo URART - FILCAMS/CGIL - FISASCAT/CISL - UILTUCS/UIL - Regione Lazio del 1° aprile 2005 ed in quelli sopravvenienti).

La Commissione di cui al comma precedente opera per singoli comparti in modo che, ferma restando la presenza in Commissione di almeno uno dei rappresentanti delle OO.SS. firmatarie, munito di delega da parte delle OO.SS. non presenti, il rappresentante datoriale in Commissione è di volta in volta quello espresso dall'organizzazione datoriale di riferimento.

La documentazione relativa alle domande, ai progetti, ai percorsi formativi e quant'altro è allegata al presente contratto (allegato A) di cui fa parte integrante e risulta coerente con i contenuti del succitato accordo.

Le Parti dovranno provvedere entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente CIT a comunicare il nominativo del proprio rappresentante effettivo e/o supplente.

Part-time

Nel rapporto di apprendistato, il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della normale prestazione, ferme restando le ore di formazione annua.

Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista, inquadrato al 2° ed al 3° livello, avrà diritto ad un'indennità collegata al trattamento economico previsto dal livello in cui è inquadrato al momento dell'evento morboso.

L'apprendista inquadrato al 4° - 5° - 6°s - 6° avrà diritto ad un'indennità pari al 65% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Tali indennità saranno corrisposte per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore annue.

Formazione: contenuti

Le parti firmatarie del presente CIT considerano valido ai fini della sperimentazione quanto pattuito in tema di attività e profili formativi nel citato accordo 1° aprile 2005 siglato da Regione Lazio, URART e Filcams-Cgil, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL, i cui contenuti di seguito si richiamano con riferimento al piano formativo individuale, ai profili formativi, alla formazione formale ed al monitoraggio, ritenendosi qui riportati come parte integrante del presente CIT.

Rinvio al CCNL Turismo

Per quant'altro non disciplinato dal presente contratto valgono le disposizioni in materia previste dal vigente CCNL Turismo.

Norma transitoria 1

Le parti si danno atto che nell'ambito della sperimentazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante possono essere ricompresi i contratti individuali di apprendistato già stipulati che si conformino alle indicazioni in materia di apprendistato professionalizzante contenute nel presente contratto integrativo territoriale.

Norma transitoria 2

Le parti, condividendo la necessità che in sede di contrattazione collettiva nazionale si individuino, in relazione agli artt. 48 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, linee guida da assumere nelle diverse sedi negoziali previste dalla legge, si danno atto che avvieranno appositi incontri per l'eventuale e necessaria armonizzazione delle disposizioni contenute nel presente contratto integrativo territoriale in materia di apprendistato professionalizzante con le disposizioni contrattuali di 1° livello che dovessero intervenire.

Norma transitoria 3

Le Parti si danno reciprocamente atto che la disciplina dell'apprendistato professionalizzante contenuta nel presente contratto territoriale riveste carattere sperimentale, coerentemente con quanto previsto dalla regolamentazione regionale intervenuta sulla materia nonché dal successivo accordo siglato da Regione Lazio, URART e OO.SS.LL.

In considerazione del carattere sperimentale di tale regolamentazione, le Parti si impegnano a monitorare l'andamento della situazione al fine di individuare ed eventualmente risolvere con tempestività problematiche interpretative e/o applicative che derivino dalla concreta attuazione delle disposizioni contenute nel presente titolo ovvero dall'eventuale armonizzazione di quest'ultime con disposizioni normative e/o amministrative in materia di apprendistato professionalizzante che dovessero intervenire successivamente alla sottoscrizione del presente contratto.

Art. 7
(Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione)

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei

profili formativi rimessi alle Regioni per l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le Parti si danno atto fin d'ora che possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, nonché per specializzazione tecnica superiore di cui all'art 69 della legge n. 144/1999, i soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Per ciò che concerne la sfera di applicazione, i livelli di inquadramento professionale ed il trattamento economico le Parti si danno atto che troverà applicazione quanto pattuito nel presente contratto in tema di apprendistato professionalizzante.

Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano che quanto disciplinato nell'articolo 7 del presente contratto dovrà essere immediatamente armonizzato in occasione della completa attuazione delle disposizioni di legge in materia di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione previste dal D.Lgs. n. 276/2003.

Titolo II
LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 8
(Premessa - Clausole flessibili ed elastiche - Normativa)

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, le Parti, con riferimento alle condizioni e modalità di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa nel contratto di lavoro a tempo parziale, dispongono quanto segue.

L'accordo tra azienda e lavoratore con riferimento alle clausole *flessibili* e/o *elastiche* deve risultare da atto scritto.

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

Art. 9
(Clausole flessibili)

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Il termine di preavviso è di almeno due giorni.

Le ore di lavoro ordinarie svolte dal lavoratore a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, con esclusivo riferimento alle sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, con una maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto. In alternativa le parti interessate possono concordare un'indennità annuale forfettaria pari ad almeno 120 euro, da corrispondere per quote mensili.

Art. 10
(Clausole elastiche)

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della

prestazione, entro il limite massimo del 40% della prestazione lavorativa concordata.

La prestazione di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche è ammessa in caso di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Il termine di preavviso è di almeno due giorni.

Le ore di lavoro svolte dal lavoratore a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento definitivo della quantità della prestazione, verranno retribuite, con riferimento alle sole ore che costituiscono l'effettivo incremento della prestazione stessa, con una maggiorazione, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto:

- del 30% nel caso in cui la variazione in aumento della durata della prestazione non superi il limite del 30% della prestazione lavorativa concordata;
- del 33% nel caso in cui la variazione in aumento della durata della prestazione superi il limite del 30% della prestazione lavorativa concordata.

Qualora la variazione in aumento della durata della prestazione venga concordata per un biennio consecutivo in misura superiore al 30% della prestazione lavorativa originaria, il lavoratore potrà richiedere il consolidamento dell'orario di lavoro effettivamente svolto nell'ultimo biennio.

Art. 11
(Clausole flessibili ed elastiche: norma comune)

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, nel caso in cui ricorrano le seguenti ipotesi:

- esigenze di tutela della salute del lavoratore certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esercizio da parte del lavoratore del diritto allo studio nelle fattispecie previste dal vigente CCNL Turismo all'art. 116;
- richiesta da parte del dipendente di beneficiare di congedi parentali nelle fattispecie previste dalla vigente disciplina normativa.

Esigenze personali del lavoratore ulteriori rispetto a quelle sopracitate possono dar luogo alla denuncia del patto da parte del lavoratore stesso solo previa autorizzazione in tal senso da parte della Commissione Paritetica Territoriale istituita presso l'EBT.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata solo nel caso in cui siano decorsi otto mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

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

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

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 130 del CCNL. Sono quindi escluse dal computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

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

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

Art. 12
(Lavoro supplementare)

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

Ai sensi del secondo e terzo comma dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al comma precedente.

Titolo III
LAVORO A TERMINE

Art. 13
(Lavoro extra)

L'art. 21 del C.I.T. 31 luglio 2000 è riformulato come segue:
"Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, è consentita l'assunzione diretta di lavoratori extra, oltre che nei casi previsti dal vigente CCNL Turismo, anche nei seguenti casi:

- rinforzi temporanei dell'organico conseguenti ad un incremento rilevante delle attività, ivi comprese le attività preparatorie;
- sostituzioni di malattie brevi di personale in organico;
- catering;
- per esigenze connesse all'organizzazione di meetings, fiere, congressi, manifestazioni nonché eventi similari;
- per lo svolgimento dell'attività di assistenza, ricevimento ed accompagnamento di gruppi o turisti individuali (solo per le Agenzie di viaggio);
- per le attività svolte dagli addetti alla raccolta di partecipanti a gruppi per giri turistici ex art. 45 del CIT 31 luglio 2000 (solo per le Agenzie di viaggio)".

Art. 14
(Lavoro a tempo determinato)

Durante la fase di avvio di nuove attività, Le Parti, in applicazione di quanto disposto in materia dalla contrattazione nazionale, prevedono che l'azienda possa instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato fino alla durata massima di 18 mesi. E' altresì prevista la possibilità di instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 18 mesi e fino ad un massimo di 24 mesi, purché l'azienda converta a tempo indeterminato il seguente numero di rapporti a tempo determinato al termine dei 24 mesi:

Dipendenti assunti con contratto a termine di 24 mesi	Numero di contratti da convertire a tempo indeterminato al termine dei 24 mesi
1	0
da 2 a 3	1
da 4 a 5	2

da 6 a 10	3
da 11 a 17	5
oltre 17	40%

Art. 15
(Contratto di inserimento)

Nel territorio di vigenza del presente contratto è consentita l'assunzione di lavoratrici, residenti nella Regione Lazio, con contratto di inserimento.

Le assunzioni di cui al comma precedente godranno dei benefici previsti dalla vigente normativa in materia ed al riguardo le Parti si danno espressamente atto che durante il rapporto di inserimento la categoria di inquadramento delle lavoratrici di cui al comma precedente non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

Titolo IV
ORARIO DI LAVORO

Art. 16
(Durata massima dell'orario di lavoro)

Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, stabilito in 6 mesi dall'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL del 19 luglio 2003, viene elevato a dodici mesi, con la conseguente possibilità di compensare, entro il medesimo lasso temporale, prestazioni eccedenti le 48 ore settimanali con prestazioni inferiori a tale limite orario settimanale.

Per quanto attiene alla programmazione del recupero delle ore si fa riferimento a quanto previsto in materia dal vigente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Le parti si danno atto che il fenomeno della terziarizzazione sotto forma di appalti, nel settore turistico/ricettivo, è in una fase di crescita disomogenea e incontrollata in tutti i comparti del settore medesimo.

A questo fine si pone l'esigenza, in relazione alla specificità del settore, di disciplinare la materia relativa agli appalti genericamente regolamentata dal legislatore nazionale, a garanzia dell'appaltante, dell'appaltatore e dei lavoratori la cui tutela è assicurata nel rapporto di lavoro intercorrente con l'appaltatore.

Nella disciplina che le parti si impegnano ad individuare sarà prefigurato un ruolo delle OO.SS.LL. nell'ambito dei diritti di informazione così come disciplinati dal CCNL che pertanto vanno assicurati per la disciplina specifica.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Le parti si danno atto che nei comparti del settore sono presenti alcune modalità di prestazioni di lavoro che rivestono il carattere della saltuarietà.

Le parti altresì si danno atto che sono in essere più ricorsi, e in più giurisdizioni, rispetto alla disciplina legislativa vigente per dette tipologie di lavoro.

Le parti si impegnano, una volta preso atto degli esiti di tali ricorsi in primo grado di giudizio, ad incontrarsi al fine di disciplinare le prestazioni lavorative di cui sopra.

DICHIARAZIONI A VERBALE – NORMA COMUNE

Le dichiarazioni a verbale sono parte integrante del presente accordo con il quale costituiscono un unicum inscindibile.

Titolo V
PARTE SPECIALE ALBERGHI

Art. 17
(Distribuzione dell'orario)

L'art. 39 del C.I.T. 31 luglio 2000 è riformulato come segue:

"La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro dei lavoratori notturni addetti alla portineria occupati negli alberghi con un numero di camere non superiore a 50 può essere fissata in sei giornate in deroga a quanto previsto dall'art. 178 del c.c.n.l. 1994.

La durata del riposo intermedio durante il periodo non può essere superiore a tre ore ininterrotte.

Ai lavoratori notturni che, su richiesta del datore di lavoro, assicurino la propria disponibilità a soddisfare durante i riposi intermedi eventuali esigenze manifestate dalla clientela, è riconosciuta una speciale indennità pari a euro 4,00 (diconsi euroquattro) per ciascuna ora di riposo trascorsa nei locali dell'azienda senza svolgere la prestazione lavorativa".

Art. 18
(Premio di risultato)

Le Parti si danno reciprocamente atto che il meccanismo disciplinato nel Contratto Integrativo Territoriale del 2001 necessita di una revisione in considerazione del mutato scenario di mercato e pertanto le Parti convengono sulla necessità di determinare un unico criterio di rilevamento individuato nell'occupazione camere quale indice della produttività così come individuato e definito dal Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, che risulta soddisfatto anche sotto il profilo della predeterminazione degli obiettivi.

Pertanto le Parti determinano il seguente, nuovo meccanismo del premio di risultato per il periodo di vigenza contrattuale (1° gennaio 2005 – 31 dicembre 2008).

Qui di seguito viene riportata la scala dei valori percentuali di occupazione camere media annua territoriale nel Comune di Roma risultante dalle rilevazioni dell'Osservatorio dell'Ente Bilaterale Territoriale nonché la determinazione del valore in euro parametrati al IV° livello di ciascun punto fatta eccezione

per la soglia di ingresso e per il primo scaglione di percentuali di occupazione media territoriale camere.

GRIGLIA DEL PREMIO DI RISULTATO PER LE AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI CON C.I.A.

al 45%	→	€ 200,00
dal 46% al 50%	→	€ 300,00 ulteriori
dal 51% al 60%	→	€ 20,00 a punto ulteriori
dal 61% al 67%	→	€ 35,00 a punto ulteriori
dal 68% al 100%	→	€ 40,00 a punto ulteriori

In considerazione della novità del sistema le Parti convengono di procedere alla verifica del sistema stesso ed alla sua eventuale revisione allo scadere del primo biennio di vigenza contrattuale.

Le Parti convengono inoltre che, in caso di superamento della percentuale media camere annua territoriale in misura del 67%, possono aver luogo ulteriori integrazioni in misura ricompresa entro quella indicata nella griglia convenuta ed a tal fine la Commissione Paritetica APRA/OO.SS. (art. 8, allegato B, Accordo territoriale 1992), alla quale andrà rimessa a cura delle aziende che abbiano ricevuto richiesta in tal senso da parte della Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo - e con le quali non si sia potuto convenire il numero di punti e le relative modalità di erogazione - procederà alla definizione di merito.

A tal fine l'Osservatorio per l'Ente Bilaterale Territoriale continuerà anche la rilevazione del sistema di redditività alla quale verrà rapportata la redditività aziendale prodotta a cura dell'azienda.

Per le aziende con più di 15 dipendenti senza C.I.A. verrà corrisposto il premio di produttività previsto per le aziende con più di 15 dipendenti con C.I.A. abbattuto del 45%.

Analogamente per le aziende con meno di 15 dipendenti verrà corrisposto il premio di produttività per le aziende con più di 15 dipendenti con C.I.A. abbattuto del 53%.

Per quanto non modificato dal presente accordo valgono le norme e la disciplina previste dal meccanismo individuato dal C.I.T. 2001.

Le Parti convengono la corresponsione posticipata della tranche rilevata in applicazione del Contratto Integrativo Territoriale 20 giugno 2001 da erogarsi unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2005, in considerazione dei dati dell'andamento del mercato forniti dall'Ente Bilaterale Territoriale, nella misura di € 300,00 parametrati al IV livello.

Art. 19
(Assistenza sanitaria integrativa)

Le parti si danno atto di aver posto in essere un sistema di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori d'albergo sin dal precedente contratto integrativo del 1996 prevedendo nel successivo accordo del 20/06/2001 una specifica erogazione di € 25,82 ad oggi non esatta. Ricorrono ora le condizioni per l'operatività dell'assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori dipendenti del comparto alberghiero da attuarsi mediante l'iscrizione ad apposito fondo degli stessi con contratto a tempo indeterminato, compresi quelli a tempo parziale, nonché gli apprendisti che abbiano maturato più di un anno di anzianità di servizio in organico al 31 maggio di ogni anno e mediante il versamento di una quota per ciascun lavoratore annua di € 207,00 comprensiva degli € 25,82 prevista dall'accordo 2001.

La copertura assicurativa in favore degli iscritti decorrerà dal 1° luglio 2005.

Per ogni anno di vigenza del presente CIT sarà versata al Fondo di assistenza, a totale carico dei datori di lavoro che in tal modo assolvono compiutamente e definitivamente ad ogni obbligo in argomento, un importo lordo di euro 207,00 per ogni iscritto.

Il versamento al fondo andrà effettuato entro il 31 maggio di ogni anno, ad eccezione dell'anno 2004 nel quale il versamento andrà fatto entro il 31 dicembre 2004.

1) Le parti ai fini della individuazione dell'ente erogatore della copertura assicurativa di cui al presente articolo, concordano di aderire a "SANIMPRESA", Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa costituita per i dipendenti del settore Terziario, Distribuzione e Servizi di Roma e Provincia.

L'adesione a SANIMPRESA, essendo tale ente costituito ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 502/92, consente di fruire dei benefici

fiscali e contributivi previsti in materia (contributo di solidarietà).

2) Il primo versamento da effettuare entro il 31 dicembre 2004, deve essere inteso quale quota di prima iscrizione del lavoratore, necessaria al fine di costituire i fondi iniziali ed essenziali all'avviamento del funzionamento dell'assistenza; pertanto tale versamento deve essere considerato a mero titolo di accumulo e come tale avente la natura giuridica di liberalità.

Il versamento da effettuare entro il 31 maggio 2005, deve essere inteso quale pagamento del premio per la copertura assicurativa nel periodo 1 luglio 2005/ 30 giugno 2006, e così per gli anni a seguire (il versamento entro il 31 maggio 2006 vale per la copertura 1 luglio 2006/30 giugno 2007, ecc.).

L'iscrizione dei Lavoratori all'ente individuato dal CIT, ed il pagamento dei contributi a tale ente rientra in un organico sistema assicurativo su base mutualistica.

3) Al fine di poter rendere operativa l'assistenza per gli aventi diritto, le Aziende forniranno entro il 31 marzo 2005 gli elenchi del personale alle loro dipendenze.

4) In caso di mancato versamento da parte dell'azienda, i Lavoratori potranno promuovere apposita azione per il riconoscimento del risarcimento del danno, entro i limiti di indennizzo previsti dalla cassa di assistenza integrativa sanitaria che erogherà i trattamenti sia in forma diretta che indiretta.

5) Le Parti convengono di individuare nel Regolamento di Sanimpresa lo strumento con il quale prevedere l'ingresso nel sistema di Assistenza Sanitaria Integrativa dei lavoratori autonomi del comparto alberghiero, ovvero dei titolari delle piccole e medie imprese del comparto occupati nelle aziende, nonché degli eventuali quadri e/o dirigenti che pattuiscano con le aziende del comparto l'adesione a Sanimpresa quale ulteriore copertura oltre a quelle già contrattualmente definite per tali categorie di lavoratori.

6) Le Parti si danno reciprocamente atto di aver considerato e valutato l'onere relativo all'adesione a Sanimpresa quale costo contrattuale della parte speciale alberghi di cui costituisce pertanto parte integrante e rilevante ed unicum

inscindibile con il contratto tutto, sia esso parte comune che parte speciale.

Titolo VI
PARTE SPECIALE AGENZIE DI VIAGGI

Art. 20
(Premio di risultato)

Le parti convengono di adottare, per la misurazione della produttività del comparto, il meccanismo di seguito riportato.

PARAMETRI DI RIFERIMENTO – Comparto delle Agenzie di Viaggi e Turismo

1.
% DEI VIAGGI PRENOTATI TRAMITE AGENZIE DI VIAGGI E TURISMO

Fonte: ISTAT Regione Lazio (distinto per Provincia di ubicazione dell'Agenzia di Viaggi e Turismo)

Tale indicatore misura il ricorso alle prenotazioni di viaggi e soggiorni tramite un'Agenzia di Viaggi cioè con il supporto di intermediari.

2.
N. BIGLIETTI AEREI EMESSI
N. GIORNATE LAVORATE

Fonte: IATA-BSP Regione Lazio (distinto per Provincia) per i volumi di biglietteria aerea
INPS per le giornate lavorate (dipendenti a tempo indeterminato addetti al banco)

Tale rapporto indica il numero medio di biglietti aerei emessi per ciascuna giornata lavorata.

3.
N. BIGLIETTI FERROVIARI EMESSI
N. GIORNATE LAVORATE

Fonte: TRENITALIA Regione Lazio (distinto per Provincia) per i volumi di biglietteria ferroviaria
INPS per le giornate lavorate (dipendenti a tempo indeterminato addetti al banco)

Tale rapporto indica il numero medio di biglietti ferroviari emessi per ciascuna giornata lavorata.

Ai fini della determinazione del premio di erogazione riferito agli anni _____, si conviene di assumere i summenzionati indicatori e relativi pesi come appresso specificato:

N.	Indicatore	Peso
n. 1	% dei viaggi prenotati tramite ADV (TO e TA)	50%
n. 2	Rapporto tra n. biglietti aerei emessi e n. giornate lavorate	40%
n. 3	Rapporto tra n. biglietti ferroviari emessi e n. giornate lavorate	10%

Per la quantificazione del premio di erogazione, da corrispondere complessivamente da parte di ciascuna Agenzia di Viaggi e Turismo, si terrà conto dell'andamento misurato e del livello di appartenenza degli addetti.

Il premio di erogazione si ricava dal rapporto fra il numero indice relativo all'anno precedente a quello considerato ed il numero indice relativo all'anno considerato.

La variazione tra i due numeri indici comporterà l'attribuzione di un premio secondo la seguente tabella:

1. % DEI VIAGGI PRENOTATI TRAMITE AGENZIE DI VIAGGI E TURISMO

al 16% di viaggi e soggiorni prenotati tramite ADV	5%	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
- da + 1% a + 5% di incremento	6%	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
- da + 5,1% a + 10% di incremento	7%	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.

- da + 10,1% a + 20% di incremento	8%	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
- oltre + 20% di incremento	12%	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.

2. INDICE DELLA PRODUTTIVITA' DELLA BIGLIETTERIA AEREA

a 4.946 n. di biglietti nazionali e n. 4.622 biglietti aerei internazionali emessi per giornata lavorata	1,5% NAZ 2,0% INT	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
- da + 1% a + 5% di incremento	2,0% NAZ 2,5% INT	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
- da + 5,1% a + 10% di incremento	3,0% NAZ 3,0% INT	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
- da + 10,1% a + 20% di incremento	3,5% NAZ 3,5% INT	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
- oltre + 20% di incremento	5,0% NAZ 5,0% INT	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.

3. INDICE DELLA PRODUTTIVITA' DELLA BIGLIETTERIA FERROVIARIA

	1,5%	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
- da + 1% a + 5% di incremento	2,0%	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
- da + 5,1% a + 10% di incremento	3,0%	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
- da + 10,1% a + 20% di incremento	3,5%	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.
- oltre + 20% di incremento	5,0%	paga base nazionale e indennità di contingenza per livello di inquadramento contrattuale.

Tale premio sarà calcolato in base al periodo di effettivo lavoro prestato e corrisposto a tutto il personale qualificato in forza nelle Agenzie di Viaggi e Turismo alla data di stipula del presente accordo che abbia prestato servizio continuato per ciascun periodo di riferimento per l'erogazione del premio.

Nel caso in cui la situazione dell'unità produttiva presenti gravi carenze economiche e finanziarie, l'Impresa di Viaggi e Turismo è tenuta a darne comunicazione alle OO. SS. dei lavoratori per il tramite dell'EBT al fine di esaminare con maggiore completezza di informazione la situazione aziendale e concordare le misure conseguenti.

Il premio di erogazione, regolato dal presente accordo, è stato determinato dalle parti secondo valori già comprensivi

dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti o differiti, e pertanto non entra a far parte della retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del TFR. Le erogazioni a titolo di premio annuale non saranno pertanto computate ai fini del TFR, della 13a e della 14a mensilità, del compenso per ferie e/o festività, del trattamento di malattia, infortunio e maternità, del compenso per i permessi previsto dall'art. 91 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, del compenso per lavoro straordinario né di ogni altro istituto retributivo indiretto e/o differito. Le diverse percentuali di premio per gli intervalli di incremento non sono cumulabili fra loro.

Le parti convengono di ritrovarsi nel mese di marzo dell'anno successivo al periodo di riferimento per esaminare i dati riguardanti il comparto, ciò anche al fine di valutare e qualificare i parametri utilizzati dal presente accordo per il calcolo del premio di erogazione. Il premio sarà erogato nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per le nuove realtà aziendali il premio di erogazione verrà calcolato sullo scaglione minimo previsto in proporzione al periodo di effettivo lavoro prestato.

Le parti si danno reciprocamente atto della conformità dell'istituto regolato nel presente accordo alla fattispecie prevista all'art. 2 del D.L. 25.3.1997 n. 67 convertito nella legge 23.5.1997 n. 135 e dunque alla assoggettabilità delle somme erogate al particolare regime previdenziale previsto dalla norma citata, fermo restando l'applicazione dell'art. 1 comma 1 del D.L. 338/89 convertito nella legge 389/89.

Per i lavoratori assunti nell'anno di competenza il premio di erogazione verrà corrisposto pro-rata.

Per il personale a tempo parziale, il premio di erogazione verrà corrisposto proporzionalmente alla percentuale di lavoro part-time.

A parziale deroga rispetto a quanto stabilito al comma 1, le parti si danno reciprocamente atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per congedo di maternità ed in generale per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di riferimento del premio, ai quindici giorni.

Il premio di erogazione non si applica al personale con funzioni direttive così come stabilito nell'art. 393 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

Il presente accordo sostituisce ogni accordo precedente.

Art. 21
(Assistenza sanitaria)

Le parti, convenendo sull'importanza dell'assistenza sanitaria integrativa prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e da altre contrattazione di settore, e, prendendo atto della costituzione di SANIMPRESA, decidono d'incontrarsi non prima del 1/10/2005 e non oltre il 1/12/2006 per le necessarie determinazioni in materia.

Titolo VII
PARTE SPECIALE SIB LAZIO - URART

Art. 22
(Premio di risultato)

Le parti convengono di costituire una commissione paritetica di studio di un meccanismo di produttività specifico per gli stabilimenti balneari.

I lavori di individuazione dei parametri di misurazione della produttività dovranno concludersi entro il 31/12/2006.

All'uopo le parti potranno far riferimento all'Ente Bilaterale Turismo ed all'Osservatorio per implementare gli studi e definire le fonti di riferimento della produttività.

In attesa della costituzione di tale meccanismo, le parti convengono sperimentalmente di utilizzare, per il primo biennio di vigenza del presente CIT, il parametro di misurazione della produttività del comparto Alberghi secondo il modello di seguito indicato:

Percentuale di occupazione delle camere	Importo Premio di Produttività
al 45%	euro 140,00 annue
dal 46% al 50 %	ulteriori 2 euro a punto
dal 51%	ulteriori 4 euro a punto

Le parti si danno reciprocamente atto, che il meccanismo del comparto alberghi, in quanto legato sostanzialmente alla situazione dei flussi turistici, sia sufficientemente oggettivo dell'andamento di tutto il settore e pertanto utilizzabile anche da altri comparti.

Le Parti convengono, infine, sull'ultrattività di tale sistema, qualora il meccanismo di cui al primo comma non venga definito nei termini suindicati.

Art. 23
(Premio di risultato-Ultima semestralità CIT 2001)

Le Parti convengono la corresponsione posticipata della tranche rilevata in applicazione del Contratto Integrativo Territoriale 20 giugno 2001 da erogarsi unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2005, in considerazione dei

dati dell'andamento del mercato forniti dall'Ente Bilaterale Territoriale, nella misura di € 100,00 su base annua parametrati al IV livello.

Art. 24
(Assistenza sanitaria)

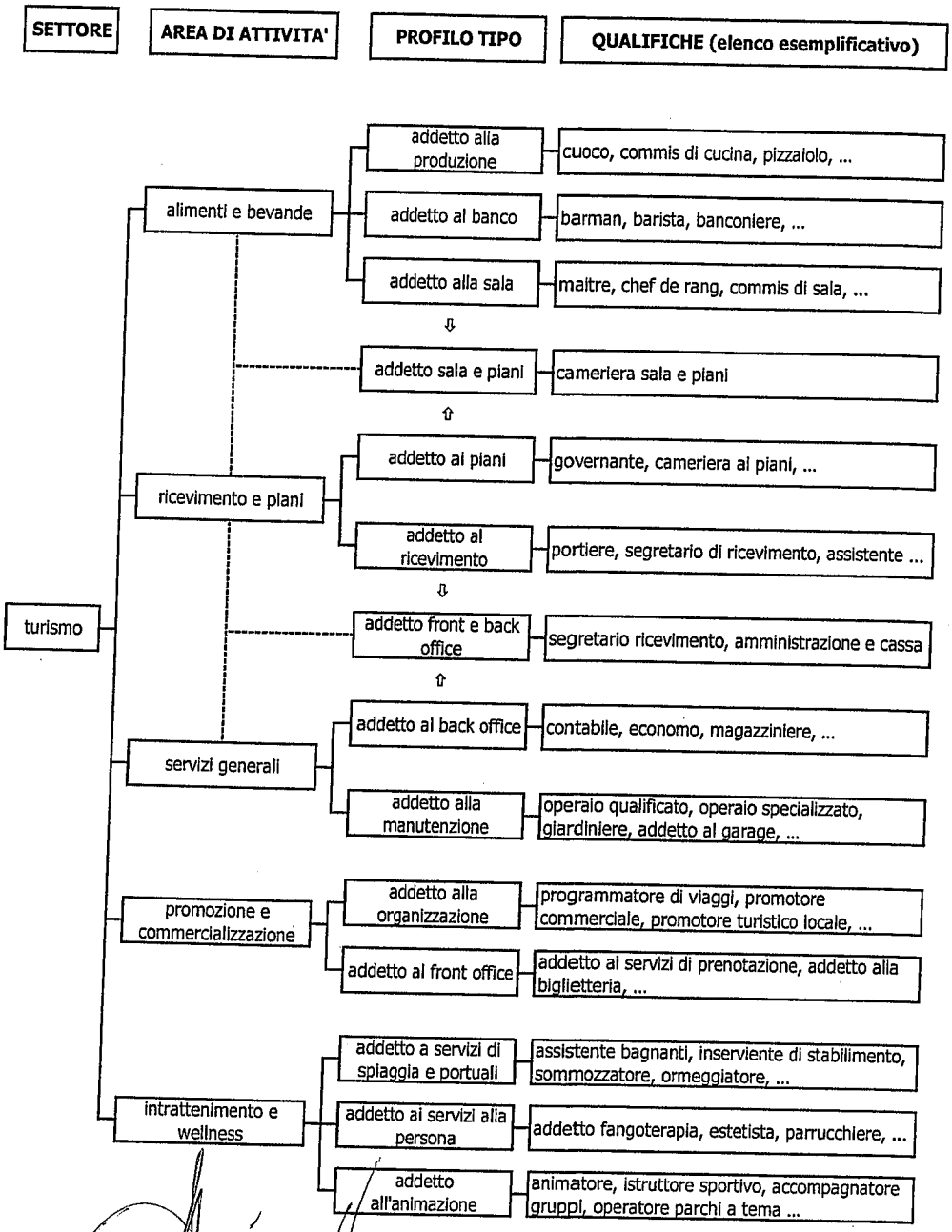
Le parti, convenendo sull'importanza dell'assistenza sanitaria integrativa prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e da altre contrattazione di settore, e, prendendo atto della costituzione di SANIMPRESA, decidono d'incontrarsi non prima del 1/10/2005 e non oltre il 1/12/2006 per le necessarie determinazioni in materia.

ALLEGATO A

Apprendistato professionalizzante

Piani formativi individuali

PROFILI PROFESSIONALI



ATTIVITA' FORMATIVE

Le attività formative devono essere articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale verranno predisposti in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato in un monte di formazione **pari a 120 ore per anno,** così suddivise:

	Monte ore annuale	**% sul totale**
Totale	120	100%
Contenuti a carattere trasversale	40	33%
Contenuti a carattere professionalizzante – di settore – di area – di profilo	80	67%

FORMAZIONE TRASVERSALE

Le attività formative a carattere trasversale, per un totale di **40 ore annue**, perseguiranno gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

- **Accoglienza**
- **1. Comportamenti relazionali**
  - **1.1: Diagnosticare le proprie risorse e attitudini**
  - **1.2: La comunicazione diretta**
  - **1.3: La comunicazione mediata**
  - **1.4: Il lavoro di gruppo**
- **2. Organizzazione ed economia**
  - **2.1: Organizzazione aziendale 1**
  - **2.2: Organizzazione 2**
- **3. Disciplina del rapporto di lavoro**
  - **3.1: Il rapporto di apprendistato**
  - **3.2: Tecniche e strumenti per la ricerca di lavoro**
- **4. Sicurezza sul lavoro**
  - **4.1: Sicurezza sul lavoro 1**
  - **4.2: Sicurezza sul lavoro 2**

FORMAZIONE SETTORIALE, DI AREA, DI PROFILO

I contenuti e le competenze **tecnico-professionali** da conseguire mediante esperienza di lavoro saranno definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

La formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa sarà di 80 ore per anno.

Gli oneri della formazione interna all'azienda sono a totale carico dell'azienda stessa.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

LINEE GUIDA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

.....

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato in un monte di formazione **pari a 120 ore per anno.**

Per la formazione l'azienda farà riferimento ai profili ed ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Settore Turismo, riportati nel documento "contenuti formativi a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo per gli apprendisti dei settori terziario, distribuzione, servizi e turismo" redatto con l'assistenza tecnica dell'ISFOL ed approvata dalla commissione nazionale costituita presso il Ministero del lavoro.

CONTENUTI

Le attività formative devono essere articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale verranno predisposti in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere **trasversale** perseguiranno gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

I contenuti e le competenze **tecnico-professionali** da conseguire mediante esperienza di lavoro saranno definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

	Monte ore annuale	% sul totale
Totale	120	100%
Contenuti a carattere trasversale	40	33%
Contenuti a carattere professionalizzante – di settore – di area – di profilo	80	67%

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Nell'ambito del piano formativo individuale dovrà essere indicato l'iter per un costante rapporto (metodologico e temporale) tra l'azienda e la struttura formativa esterna, con particolare riferimento al rapporto tra il tutor aziendale ed il tutor formativo esterno.

Ente Bilaterale Territoriale per il Turismo

Spett.le
Commissione paritetica
territoriale per l'apprendistato
c/o EBT
Via A. Depretis, 70 – 00184 Roma

RICHIESTA DI PARERE DI CONFORMITÀ PER L'ASSUNZIONE DI APPRENDISTI [1]

La sottoscritta azienda ..... con sede legale nel Comune di .... via/p.za ..... , tel. ..... / ..... fax ..... / ..... C.F./Partita IVA ..... (n° posiz. INPS ..... n° posiz. INAIL .....) esercente l'attività di .....

Referente aziendale ....., tel. ..... / ..... fax ..... / .....

Vista la D.G.R. n. 350 del 18/03/2005

C H I E D E,

ai sensi dell'Accordo per l'avvio della sperimentazione sottoscritto in data 1/04/2005 e di quanto previsto in materia di apprendistato dal CCNL 19/07/2003, nonché dal Contratto Integrativo Territoriale,

PARERE DI CONFORMITÀ ALLA STIPULA DEI SEGUENTI CONTRATTI DI APPRENDISTATO:

NUMERO	CONSEGUIMENTO QUALIFICA	*Full Time* LIVELLO		*PART TIME* LIVELLO			SEDE OPERATIVA
		iniziale	finale	orario settimanale	iniziale	finale	

Al fine della valutazione della presente richiesta l'Azienda dichiara quanto segue:

A) <u>Forza lavoro impiegata nella/e unità produttiva/e</u>

SEDE OPERATIVA	Dirigenti 1	Quadri 2	Impiegati e Operai 3	TOTALE 4 (1+2+3)	Apprendisti 5	Lavoratori Interinali 6	Soci lavoratori dipendenti o Coll. Fam. 7	TOTALE 8 (4+5+6+7)

B) <u>Rapporti di Apprendistato instaurati con la presente disciplina</u>

		<u>Instaurati con la precedente disciplina</u>	
1) In totale	n° _____	In totale	n° _____
2) Pervenuti a scadenza o cessati nei 24 mesi precedenti la presente richiesta	n° _____	di cui:	
		Attualmente in corso	n° _____
di cui:		Già trasformati in contratto	n° _____
- cessati per dimissioni apprendista	n° _____	Cessati	n° _____
- cessati per licenziamento per giusta causa	n° _____		
- cessati per rifiuto apprendista alla trasformazione rapporto a tempo indeterminato	n° _____		
- cessati o non trasformati per altri motivi	n° _____		
- trasformati in contr. a tempo indeterminato	n° _____		

[1] Il presente modulo dovrà essere predisposto per ogni qualifica richiesta.

C) Percentuale di conferma

Nei precedenti 24 mesi sono stati mantenuti in servizio apprendisti corrispondenti a non meno del 70% dei rapporti cessati nel suddetto periodo, come da riepilogo:

Lavoratori il cui contratto di apprendistato è scaduto nei 24 mesi precedenti	Numero di apprendisti da mantenere in servizio
Da 1 a 2	**0**
3	**1**
4	**2**
5	**3**
6	**4**
Oltre 6	**75%**

Contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti:

N.	Nominativo	Qualifica	Data scadenza	Esito	
				In servizio	Cessato
1					
2					
3					
...					

D) **Formazione**

Si allega in copia il piano formativo individuale, predisposto secondo i contenuti individuati dalle parti sociali.

E) **Rispetto delle normative**

I sensi dell'art. 10 della Legge 14/02/2003 n. 30, l'impresa sottoscritta dichiara di rispettare integralmente ed in ogni sua parte il CCNL del Settore Turismo e di assolvere agli obblighi legislativi in materia di lavoro, sicurezza sociale e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Di non aver in atto sospensioni dal lavoro ai sensi dell'art.2 della L.675/1977 e che non sono state effettuate, nei sei mesi precedenti, riduzioni di personale concernenti lavoratori con la qualifica di cui alla presente richiesta.

F) **Ulteriori dichiarazioni e/o comunicazioni**

.....

.....

Roma, lì _____/_____/_____

(Timbro e firma dell'azienda)

PARERE DI CONFORMITà

La Commissione Paritetica Territoriale istituita presso l'Ente Bilaterale del Turismo di Roma e Provincia, vista la presente richiesta, esprime, in ordine alla stessa, il proprio parere di:

- ☐ **- conformità**
- ☐ **- non conformità.**

LA COMMISSIONE PARITETICA TERRITORIALE	
I RAPPRESENTANTI DATORIALI	**I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DI Filcams-Cgil – Fisascat Cisl – Uiltucs Uil**

Roma, _____

Il rilascio del parere di conformità ha validità di un mese decorrente dalla data di rilascio.

All. Piano formativo individuale

Roma 13.07.05

FIPE di Roma e Provincia
FIPE Comitato Regionale del Lazio

Filcams CGIL di Roma e del Lazio
Fisascat CISL di Roma e del Lazio
Uiltucs UIL di Roma e del Lazio

Contratto Collettivo Integrativo Territoriale di Lavoro per le Imprese ed i Dipendenti del Settore Turismo Parte Speciale Aziende Pubblici Esercizi

Sfera di applicazione Comparto Pubblici Esercizi:

- Il presente contratto collettivo si applica alle imprese individuate per il comparto pubblici esercizi nel titolo I (validità e sfera di applicazione) del CCNL 22 gennaio 1999 e sue successive modificazioni e integrazioni ed in qualunque caso alle imprese di:
- Ristorazione, Ristoranti, Pizzerie, Osterie, Ristoranti di stazione, locande con attività di ristorazione, fast food, tavole calde e fredde, Trattorie;
- Pizzerie anche a taglio, Rosticcerie, Friggitorie;
- Pasticcerie e Gelaterie, Yogurterie e Cremerie, Biscotterie e Cioccolaterie;
- Paninerie e Paninoteche, Birrerie e Pub, Enoteche e Wine bar, Club del gusto, Bottiglierie e fiaschetterie, Chioschi e ambulanti della somministrazione;
- Rifugi e case alpine e di montagna;
- Bar, bar caffè di stazione, bar pasticceria e/o gelateria e/o latteria, bar e/o ristoranti di musei, librerie e attività culturali in genere, sale da Tè;
- Locali serali e notturni, Piano bar, Cocktail Music Bar, Caffè Letterari e Librerie con somministrazione per la parte di somministrazione, Associazioni – Circoli culturali con licenza di somministrazione di alimenti e bevande;
- Case di cura e riposo;
- Autorimesse e Garage, Impianti sportivi, Palestre, Fitness, Piscine, campi da Gioco;
- Locali di spettacolo e/o musicali, locali danzanti e da ballo, discoteche e dancing, sale e circoli da gioco e bingo, casinò, ricevitorie giochi;
- Catering e banqueting, stabilimenti balneari marittimi – fluviali – piscinali - lacuali, società emettitici buoni pasto, mense e ristorazione collettiva per la parte speciale di settore allegata la presente accordo;
- Apparecchi e congegni di intrattenimento, abilità e gioco e automatici;
- Affiliati franchisee, organismi associati, strutture/imprese territoriali di gruppi/catene/franchisor aderenti/affiliati/iscritti a FIPE Nazionale; Posti di ristoro/ristoranti/bar stradali e autostradali, Autogrill;
- Strutture/aziende/imprese artigiane che svolgono attività connesse.

AMBITO TERRITORIALE

Il presente contratto collettivo integrativo territoriale di lavoro nelle sue parti normativa ed economica ha validità nell'ambito della Provincia di Roma, mentre nella sua parte normativa ha validità anche nelle altre Province della Regione Lazio, fermo restando la esclusiva competenza delle Parti contrattuali provinciali per la parte economica.

PREMIO DI PRODUZIONE PREGRESSO

Le Parti si danno reciprocamente atto di aver disciplinato nel contratto integrativo del 2000 il premio di produzione del comparto pubblici esercizi, identificando il meccanismo di misurazione in base a quanto realizzato in materia nel comparto alberghiero. Tale meccanismo, in effetti, a seguito della nota crisi registrata nell'intero comparto turistico, causato dall'evento "Torri Gemelle", ha subito un'alterazione sostanziale tale da incidere in modo determinante nell'effettiva quantificazione del premio.

In effetti nel comparto alberghiero si è proceduto ad una sostanziale ridefinizione del relativo premio, snaturando di conseguenza il meccanismo basato sul calcolo percentuale relativo al comparto pubblici esercizi, che a sua volta non ha subito la conseguente ridefinizione.

A fronte di tale indeterminatezza, nel comparto pubblici esercizi si è creata incertezza sulla quantità del premio da erogare.

A fronte di tutto ciò, le Parti, responsabilmente ribadiscono che il premio dovuto ai lavoratori del comparto pubblici esercizi per gli anni 2001 – 2002 – 2003 – 2004 è così determinato:

anno 2001 Lit.85.000
anno 2002 Lit.92.000
anno 2003 Lit.100.000
anno 2004 Lit.130.000
Totale Lit. 407.000

Le Parti convengono che tali quote dovranno essere versate alle rispettive scadenze al Fondo Bilaterale Paritetico Turismo-Comparto Pubblici Esercizi per il Sostegno al Reddito in apposita posta di bilancio separata denominata "accantonamento retributivo vertenzialità, assistenza contrattuale e integrazioni salariali" (c/c postale n. _____ intestato al Fondo) alla data del 30.11.05 per il 33%, alla data del 30.01.06 per il 33% e alla data del 30 30.03.06 per il restante 34%, fermo restando il massimale complessivo sopra indicato corrispondente a Lit.407.000 (Euro 210,00).

Con il presente accordo le Parti hanno inteso definire ogni e qualsiasi pendenza relativa al riconoscimento del premio di produttività del comparto pubblici esercizi.

PREMIO DI PRODUZIONE 2005-2008

Le Parti, costituendo - e insediando presso l'Ente Bilaterale Territoriale Turismo - l'Osservatorio bilaterale paritetico del comparto pubblici esercizi per la gestione dello specifico meccanismo di produttività del comparto pubblici esercizi, composto da 6 designati di parte FIPE e 6 designati di parte sindacale, si danno reciprocamente atto che è necessario individuare uno specifico meccanismo di comparto e che non può sussistere alcun principio di ultrattività in corso di vigenza del presente contratto del meccanismo fino ad ora utilizzato e di competenza del comparto alberghiero. All'uopo accolgono quale meccanismo specifico per i pubblici esercizi quello relativo agli:

INDICI DI COERENZA - Studi di Settore

DATO MEDIO DI ROMA E PROVINCIA per Settore

SG36U	RISTORANTI – TRATTORIE – OSTERIE
SG37U	BAR – GELATERIE – PASTICCERIE
SG62U	RISTORANTI CON INTRATTENIMENTO
SG63U	BAR CON INTRATTENIMENTO
SG64U	ENOTECHE CON SOMMINISTRAZIONE
SG76U	MENSE – CATERING – SELF SERVICE

PRODUTTIVITA' PER ADDETTO = RICAVI / NUMERO ADDETTI

La produttività per addetto di riferimento pari a 100 è quella dell'anno 2004. Tale produttività produce un risultato economico retributivo annuo per l'anno 2005 pari a Euro 170,00 per le imprese con meno di 16 dipendenti e un risultato economico retributivo annuo per l'anno 2005 pari a euro 180,00 per le imprese con più di 15 dipendenti, da erogarsi a ciascun dipendente in forza nell'impresa mensilizzando tale importo totale.

In considerazione della novità del sistema le Parti convengono di procedere alla verifica del sistema stesso ed alla sua eventuale revisione allo scadere del primo biennio di vigenza del presente contratto collettivo.

APPRENDISTATO

La FIPE di Roma e Provincia/FIPE Comitato Regionale del Lazio e Filcams-CGIl – Fisascat-CISL – Uiltucs-UIL di Roma e del Lazio sottoscrivono l'allegato testo di accordo per l'avvio di sperimentazioni dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 e dell'art.5 della delibera della giunta Regionale Lazio n.350/2005 nel settore pubblici esercizi e si impegnano a sottoporlo alla Regione Lazio per la relativa accettazione e sottoscrizione congiunta.

ACCORDO

per l'avvio di sperimentazioni dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e dell' art. 5 della DGR 350/2005, nel settore del turismo

tra

la Regione Lazio, rappresentata dal ... appositamente delegato dall'Assessore alla scuola, formazione e lavoro

e

... rappresentata dal Presidente ... assistito dal segretario generale

e

la Filcams-CGIL, la Fisascat-CISL e la Uiltucs-UIL regionali del Lazio rappresentate rispettivamente da *Silvana Morini, Rolando Simi* e *Bartolo Iozzia*.

Le parti

VISTO l'articolo 2 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 "*Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*" che, nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 16, comma 5, della legge 24 giugno 1997, n. 196, ha previsto il riordino degli speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi, così da valorizzare l'attività formativa svolta in azienda ed, in particolare, l'apprendistato quale strumento formativo anche nella prospettiva di una formazione superiore che alterna formazione e lavoro;

VISTO il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 recante "*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*";

VISTO, in particolare, l'articolo 47, comma 1, del d.lgs 276/2003, il quale dispone che «*ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:*

a) contratto di apprendistato per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione»;

VISTO, in particolare, l'articolo 49 del d.lgs 276/2003 il quale dispone che "*possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni*" e, "*se ... già in possesso di una qualifica professionale...*", di età compresa tra i diciassette ed i ventinove anni;

VISTO, in particolare, l'articolo 52 del d.lgs 276/2003 che, "*allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali*", ha "*istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni*";

VISTA la circolare del Ministro del lavoro 14 ottobre 2004, n. 40 recante chiarimenti e indicazioni operative ai fini dell'applicazione della nuova disciplina del contratto di apprendistato;

CONSIDERATO, altresì, che secondo quanto previsto dal citato art. 49 del d.lgs 276/2003, l'attuazione delle norme relative all'apprendistato professionalizzante è subordinata alla definizione di una regolamentazione regionale;

VISTA la deliberazione della Giunta regionale 18 marzo 2005, n. 350 con la quale la Regione ha avviato la sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'articolo 49 del d.lgs 276/2003, attraverso percorsi finalizzati alla elaborazione, alla valutazione ed alla validazione di modelli di intervento (profili formativi, modalità di certificazione dei crediti nonché modalità di eventuale riconoscimento dei titoli);

VISTO, in particolare, il punto 5 del dispositivo della predetta DGR 350/2005, il quale stabilisce che "*i profili formativi e quindi i relativi percorsi di formazione e aree di contenuto, nonché le competenze per gruppi di qualifica da conseguire nell'ambito del contratto di apprendistato, siano definiti, aggiornati e/o integrati attraverso appositi accordi tra l'Assessore regionale competente in materia di formazione, o suo delegato, e le parti sociali, anche in relazione all'evoluzione del mercato del lavoro e delle specificità territoriali...*";

CONSIDERATO che il vigente CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo fa espresso rinvio al secondo livello di contrattazione territoriale di specifiche materie attinenti all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro ed in particolare per quanto attiene la disciplina dell'istituto dell'apprendistato;

CONSIDERATO che il Contratto territoriale del settore turismo, sottoscritto in data 17 dicembre 2004, ha disciplinato in via sperimentale, in ambito regionale, coerentemente con quanto previsto dagli artt. 49 e ss. del d.lgs 276/2003, l'istituto dell'apprendistato;

CONSIDERATO che le Parti sociali condividono la necessità che, in sede di contrattazione collettiva nazionale in relazione agli artt. 48 e ss. del d.lgs 276/2003, s'individuino linee guida da assumere nelle diverse sedi negoziali previste dalla legge, dandosi, inoltre, atto che avvieranno appositi incontri per l'eventuale e necessaria armonizzazione del presente accordo di carattere sperimentale con la disposizioni di fonte superiore che dovessero intervenire;

CONSIDERATO che le sperimentazioni sopra richiamate, nel rispetto di quanto disciplinato dal CCNL per i dipendenti da aziende del turismo del 19 luglio 2003 e del Contratto territoriale del settore turismo, sottoscritto in data 17 dicembre 2004, saranno utilizzate dalla Regione per la formulazione della regolamentazione delle nuove tipologie di apprendistato;

CONVENGONO

in applicazione della DGR 350/2005, nel rispetto della legislazione vigente in materia nonché della regolamentazione contenuta *nel citato Contratto Territoriale del settore Turismo*, al fine di dare avvio alla sperimentazione dell'Apprendistato professionalizzante *nel settore Turismo, quanto segue.*

1. Piano formativo individuale

E' il percorso formativo dell'apprendista, reso esplicito per tutta la durata del contratto di apprendistato, sia per la formazione presso la struttura formativa che per la formazione in azienda ed è definito in termini di obiettivi formativi per il raggiungimento della qualificazione prevista dal profilo formativo. All'interno del piano formativo individuale è precisato, fra l'altro, il rapporto di collaborazione tra l'impresa e la struttura formativa esterna ed in particolare il costante rapporto tra il tutor aziendale ed il tutor formativo esterno.

2. Profili formativi

Sono definiti d'intesa tra le parti anche tenendo conto delle indagini nazionali o territoriali sui fabbisogni formativi svolte dagli Enti bilaterali, di cui all'art. 2, comma 1, lettera h) del d.lgs 276/2003 e del "Repertorio delle professioni", di cui all'art. 52 del d.lgs 276/2003 attualmente in fase di costituzione. Sono determinati in termini di durata complessiva delle attività formative formali, interne o esterne all'azienda, modalità di erogazione e requisiti dei soggetti formativi.

In fase di avvio la sperimentazione prenderà a riferimento i profili formativi previsti all'interno del documento "*Contenuti formativi a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo per gli apprendisti dei settori terziario, distribuzione e servizi e turismo*", redatto con l'assistenza tecnica dell'ISFOL e approvato dalla Commissione Nazionale presso il Ministero del Lavoro, costituita ai sensi del decreto del Ministro del lavoro del

aggio 1999, n. 179, relativamente ai profili professionali del settore
no.
neriori e nuovi profili formativi non contemplati dal documento sopra
dovranno essere preventivamente sottoposti anche su proposta
Enti bilaterali territoriali ad una valutazione di adeguatezza e coeren-
Commissione di cui al punto 9 del dispositivo della DGR 350/2005.
il caso la formazione formale per i diversi profili formativi non dovrà
e, nel complesso inferiore a 120 ore annuali e la parte relativa alla
nzione e sicurezza sui luoghi di lavoro è erogata all'inizio del rap-
di lavoro.

nazione formale
formazione formale», si intende la formazione effettuata attraverso
ure accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi struttu-
formazione "on the job" ed in affiancamento certificabili secondo le
lità definite dalla Regione sentite le parti sociali.
igo di formazione per l'apprendista può essere adempiuto anche
e lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learn-
la formazione formale che potrà essere svolta dall'apprendista, all'in-
o all'esterno dell'azienda, secondo quanto stabilito dal piano for-
o individuale.

utor aziendale
elle more dell'istituzione e dell'esercizio delle competenze in mate-
a di *tutor aziendale* della Commissione di cui al punto 9. del disposi-
vo della DGR 350/2005, durante il periodo di apprendistato dovrà
ssere garantita la presenza di un tutor con formazione e competen-
e adeguate, al fine di accompagnare l'apprendista lungo tutta la dura-
del piano formativo individuale. Nel caso in cui la formazione sia
mpartita attraverso strumenti di e-learning, anche l'attività di accom-
agnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso
rumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.
conformità con quanto previsto dal Decreto del Ministro del lavo-
del 28 febbraio 2000, il ruolo del tutor potrà essere svolto dallo
esso datore di lavoro in possesso delle competenze adeguate o da
n lavoratore che sia inquadrato ad un livello pari o superiore rispet-
alla qualifica professionale che dovrà conseguire l'apprendista al
rmine del periodo di apprendistato professionalizzante, quale garan-
a di possesso delle adeguate competenze all'accompagnamento del
voratore.
tal fine la formazione del tutor aziendale stabilito ha durata non
feriore a 12 ore annue ed è finalizzata all'approfondimento dei com-
ti specifici ed, in particolare, alla definizione ed alla gestione del Piano
rmativo Individuale nonché al rafforzamento dei requisiti e delle
nzioni previste dal predetto decreto del Ministro del lavoro del 28
bbraio 2000.

ertificazione del percorso formativo

rmo restando il riconoscimento, ai soli fini contrattuali e di legge,
all'inquadramento conseguito al termine del contratto di apprendi-
ato, la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista nel
ercorso formativo avviene mediante:
attestazione di frequenza, rilasciata dalla struttura formativa accre-
tata e dall'azienda, anche ai fini del riconoscimento dei crediti for-
ativi agli apprendisti che non conseguono la qualifica finale;
certificazione delle competenze: effettuata secondo le metodologie
ttualmente in fase di definizione a livello regionale e nel rispetto di
uanto stabilito nell'Accordo in Conferenza unificata Stato-regioni-
utonomie locali del 18 febbraio 2000 e nel decreto del Ministro del
voro e della previdenza sociale del 31 maggio 2001;
qualifica professionale, rilasciata secondo le disposizioni previste dalle
ormative vigenti e dalle contrattazioni collettive nazionali e territo-
ali.

3 Cofinanziamento FSE

a Regione si impegna, al fine di implementare i percorsi di forma-
one utili all'accrescimento delle competenze previste dai profili for-
ativi, nell'ambito di quanto previsto dalla deliberazione della Giun-
regionale 6 agosto 2004, n. 725, avente ad oggetto: "POR Obietti-
o 3 FSE 2000-2006. Annualità 2003 – 2004 – 2005 – 2006. Atto di
dirizzo e di direttiva in ordine all'impiego delle risorse" ad indivi-
uare risorse, a valere sull'asse A, misura A.2, del P.O.R. Obiettivo 3
F.S.E. 2000-2006, da destinare allo sviluppo della componente forma-
tiva dei percorsi di apprendistato professionalizzante.

3.4 Individuazione dei soggetti formatori

Possono partecipare alla sperimentazione i soggetti formatori attraverso le proprie sedi operative accreditate ai sensi della D.G.R. 1510/2002 e successive modificazioni.

4. Individuazione delle aziende interessate e delle procedure di applicabilità

Alla presente sperimentazione possono partecipare i datori di lavoro che, ai sensi dell'articolo 10 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, applichino e rispettino integralmente il vigente CCNL per i dipendenti delle aziende del Turismo del 19 luglio 2003, nonché il Contratto territoriale del settore turismo del - .A tal fine l'attivazione del contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata al rilascio del parere di conformità ai predetti contratti collettivi ed alle relative procedure, da parte dell' Ente bilaterale territoriale del turismo.– Pubblici Esercizi
Nell'ambito della sperimentazione possono essere ricompresi i contratti individuali di apprendistato già stipulati che si conformino alle indicazioni contenute nel presente accordo.

Monitoraggio

Il monitoraggio delle sperimentazioni è effettuato dalla Commissione di cui al punto 9 del dispositivo della DGR 350/2005.
Le Parti firmatarie si incontreranno a fronte di eventuali variazioni legislative o contrattuali, per le opportune modifiche e/o integrazioni al presente accordo. La sperimentazione avrà comunque termine all'entrata in vigore della legislazione regionale che dovrà dettare i profili formativi del nuovo apprendistato, ferma restando la validità dei contratti di apprendistato stipulati a tale data.

Letto e sottoscritto,
Roma, *1 aprile 2005*

Regione Lazio

FIPE di ROMA e PROVINCIA
FIPE COM. REG.LE LAZIO
Filcams-CGIL

Fisascat-CISL

Uiltucs-UIL

BILATERALITA' - FONDO BILATERALE PARITETICO TURISMO – COMPARTO PUBBLICI ESERCIZI PER IL SOSTEGNO AL REDDITO

La Fipe di Roma e Provincia e Filcams/CGIL – Fisascat/CISL – UILTUCS/UIL costituiscono con la sottoscrizione del presente contratto collettivo territoriale integrativo di lavoro il Fondo Bilaterale Paritetico Turismo – Comparto Pubblici Esercizi. Le Parti si impegnano a formalizzare tale costituzione per atto di notaio entro e non oltre il 30 settembre 2005. Al Fondo è assegnata la raccolta e la gestione dei contributi per le integrazioni salariali dei lavoratori dipendenti del comparto pubblici esercizi di cui alla sfera di applicazione del CCNL e del presente contratto territoriale. Al Fondo sono assegnate raccolte e gestioni di contributi, quote, elementi retributivi così come stabilito nel proprio statuto o a seguito di specifiche deliberazioni degli Organi sociali e per quanto di sua competenza da parte di accordi o contratti nazionali e/o territoriali o da norme amministrative e/o di legge. Ad esso sono assegnate in raccolta e gestione, con apposita contabilità separata, le quote retributive di cui al premio di produzione pregresso così come regolato in modalità di versamento all'art.____ (Premio di Produzione Pregresso) del presente contratto pari all'importo totale di euro 210,00. Le imprese sono tenute al versamento al Fondo del premio di produzione pregresso (importo totale) per tutti i dipendenti in forza nell'impresa alla data del 30.11.2004 part-time e full-time a tempo determinato e indeterminato e per tutte le tipologie contrattuali anche speciali (apprendistato, etc.) ed anche per ogni tipologia di contratto contributivamente o fiscalmente agevolato. Per le integrazioni salariali finalizzate al sostegno al reddito le imprese sono contrattualmente tenute al versamento al Fondo di una contribuzione pari allo 0,39% (retribuzione lorda) di cui lo 0,13% di retribuzione da parte del lavoratore e lo 0,26% a carico dell'azienda). Tale importo sarà versato mensilizzato a partire dal mese di dicembre 2005, sulle retribuzioni di riferimento al mese di novembre 2005 per tutti i dipendenti dell'imprese part-time e full-time a tempo determinato e indeterminato e per tutte le tipologie contrattuali anche speciali (apprendistato, etc.) ed anche per ogni tipologia di contratto contributivamente o fiscalmente agevolato. Entro il 30.10.2005 sarà redatto, inoltre, uno specifico regolamento per la definizione dei casi e delle modalità di erogazione del sostegno al reddito.

ASSISTENZA SANITARIA

Le Parti, convenendo sull'importanza dell'assistenza sanitaria integrativa prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e da altra contrattazione di settore, e, prendendo atto della costituzione di SANIMPRESA, decidono di incontrarsi non prima del 31.12.2005 e non oltre il 31.12.06 per le necessarie determinazioni in materia.

Settore Mense e Ristorazione Collettiva

In merito al settore delle mense e della ristorazione collettiva la FIPE di Roma e Provincia / FIPE Comitato Regionale del Lazio e Filcams/CGIL, Fisascat/CISL e Uiltucs/UIL di Roma e del Lazio nel dare atto della sottoscrizione dello specifico Accordo di settore avvenuto il _____ ritengono opportuno allegare tale Accordo alla presente parte speciale del Contratto Integrativo per il Comparto dei Pubblici Esercizi.