Contratto Collettivo Nazionale di lavoro
17 dicembre 1994 per i dipendenti delle aziende
facenti parte dell'Associazione Italiana Catene Alberghiere

Addì 1994, il giorno 17 del mese di dicembre

tra l'Associazione Italiana Catene Alberghiere (Aica), rappresentata dal suo Presidente dr. Pier Vittorio Tugnoli e dal suo Vice Presidente dr. Renato Raschi, con la partecipazione di una Delegazione Industriale composta da: dr. Luciano Buricchi, sig. Dante Carù, dr. Giorgio De Pascale, dr. Evandro Fontana, sig. Pietro Grillo, Aw. Silvano Malvezzi, dr. Mauro Pampana, dr. Bruno Panero, dr. Alberto Panozzo, dr. Giorgio Papaleo, dr. Carlo Stiatti;
Con l'assistenza della:
Federazione Nazionale Industria dei Viaggi e del Turismo (Federturismo) rappresentata dal suo Vice Presidente Prof. Felice Mortillaro assistito dal dr. Giorgio Usai;
Confederazione Generale dell'Industria Italiana (Confindustria) rappresentata dall'Avv. Arturo Parisi Vice Direttore Centrale dell'Area Relazioni Industriali e Affari Sociali;

da una parte

e dall'altra

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (Filcams-Cgil), rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dai Segretari M. Antonietta Franceschini, Ivano Corraini, Gennaro Pannozzo e Luigi Piacenti, dal Segretario Generale aggiunto Pietro Ruffolo e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale Sandra Ferretti, Lionello Giannini, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Bruno Perin, Maria Regina Ruiz, Claudio Treves, Marco Bertolotti, Antonio Paparatto, Cristina Ronco, Marisa Valenti, Giovanna Vaudano, Gaetano Vazzana, Antonio Amoruso, Giovanni Baseotto.
Domenico Campagnoli, Marco Cipriano, Nadia D'Amely, Beatrice Di Bari, Patrizia Ferrari, Renato Franchi, Adriana Freddi, Lucia Giorgi, Angioletta La Monica, Antonio Lareno, Melissa Oliviero, Carla Pasquale, Santino Pizzamiglio, Bruno Rastelli, Marco Vcendomini, Mauro Dassio, Carmela Minniti, Giorgio Scarinci, Patrizia Vistori, Elsa Ruzza, Renato Zanieri, Marina Bergamin, Loredana De Checchi, Giorgio Loro, Sandro Maccatrozzo, Vittorio Meneghini, Giusy Muchon, Celeste Paulon, Diana Pelizza, Sandra Veneri, Roberto Cinelli, Ezio Medeot, Deniz e Trevisan, Dino Bonazza, Ramona Campari, Mauro Capacci, Dino Chieregatti, Silvano Conti, Gualtiero Francisconi, Gabriele Guglielmi, Mirella Losi, Patrizia Maestri, Gabriele Marchi, Marinella Meschieri, Anna Naldi, Daniela Pellacani, Franca Rosini, Walter Sgargi, Giulio Tiberio, Daniela Zini, Carlo Amato, Dalida Angelini, Fabio Giunti, Paolo Graziani, Roberto Mati, Silena Menchetti, Raffaello Nesi, Erminio Ontani, Stefania Palli, Marco Raiconi, Alessandra Salvato, Silvano Marani, Roberto Ghiselli, Roberta Massacesi, Claudio Bazzichetto,

Orfeo Cecchini, Simona Cervellini, Antonella Chiusaroli, Luigi Corazzesi, Fabio De Rossi, Amedeo Fileri, Simona Iovinella, Giuseppe Mancini, Carla Matiussi, Vincenzo Quaranta, Laura Ricci, Antonio Stancapiano, Luigi Castiglione, Domenico Troise, Alfonso Argeni, Giovanni Carpino, Antonio Coppola, Paola Di Celmo, Carlo Frascati, Rosario Stornaiuolo, Maria Antonelli, Giuseppe Giuri, Giuseppe Sognamillo, Canio Cioffl, Michele Furci, Giovanna Pellegrino, Concetta Alario, Luisa Albanella, Cono Minni, Sante Pellegrino, Antonio Triglia, Gianni Cotzia, Rosanna Facchin, Mirto Bassoli, Franca Bertolini, Giuseppe Di Stefano, Gabriella Fanesi, Jolanda Fumagalli, Carla Imovilli, Giuseppe Meini, Bruno Mignucci, Alba Peruzzi, Franca Tamburi, Andrea Vitagliano, Franco Antimi, Umberto Apicella, Gianfranco Cococcia, Valerio Mantovani, Gaetano Morgese, Mercede Parisi, Landise Pastorelli, Emilia Simonetti, Antonella Sommariva, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (Cgil) rappresentata dai Segretari Confederali Alfiero Grandi e Walter Cerfeda.

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (Fisascat/Cisl) rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Generali Aggiunti: Antonio Michelagnoli, Maria Pantile e dai Segretari Nazionali: Luciana Cirillo, Mario Marchetti, Pierangelo Raineri; da Salvatore Falcone dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione composta dai Sigg. Piero Abrami, Attilio Albanello, Cecilia Andriolo, Antonio Attanasio, Alberto Bizzocchi, Angelo Candido, Rocco Carbone, Luigi Carignani,Alberto Cavalloni, Osvaldo Cecconi, Romano Celandroni, Antonio Cinosi, Nereo Colautti, Bruno Cordiano, Franco Di Liberto, Imma Egger, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Renzo Frau, Marino Friggeri, Pietro Giordano, Mario Lapia, Calogero Lauria, Alfredo Magnifico, Guido Malvisi, Gilberto Mangone, Enrico Mazzetti, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Ivano Morandi, Giorgio Pajaro, Marcello Pasquarella, Gianfranco Patrignani, Ferruccio Petri, Leonardo Piccinno, Simone Ponziani, Vincenzo Ramogida, Roberto Ricciardi, Tullio Ruffoni, Vincenzo Sacchetta, Francesco Sanfilo, Rosanna Santarello, Fausto Scandola, Santo Schiappacasse, Rinalda Segatto, Domenico Simone, Rolando Simi, Paola Taddei, Mario Testoni, Giancarlo Trotta, Alessandro Varriale, Vincenzo Vasciaveo, Laura Zerbin, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Cisl) rappresentata dal Segretario Confederale Natale Forlani;

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uil.Tu.C.S.), rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Aggiunto Salvatore Caronia, dai Segretari Nazionali: Michele Malerba, Pier Luigi Paolini, Virgilio Scarpellini, Parmenio Stroppa, Antonio Zilli; dai membri del Comitato Esecutivo Nazionale: Sergio Amari, Bruno Bettocchi, Gianni Callegaro, Renzo Canella, Grazia Chisin, Michele De Simone, Pietro La Torre, Giulio Parisi, Giannantonio Pezzetta, Paolo Poma, Sandro Sansone, Antonio Vargiu, Luca Visentini e da una delegazione di un coordinamento settoriale composta da: Andreani Paolo, Babbo Gianni, Baio Pietro, Belletti Pina, Bellocchi Marco, Boco Bruno, Boscaro Luigi, Bove Salvatore, Broglia Roberto, Callegaro Gianni, Canella Manuela, Canepari Giancarlo, Cardonatti Enzo, Casadei Maurizio, Ceccarelli Roberto, Celentano Antonio, Cieri Nicola, Coppo Pietro, D'Amico Francesco, Della

Maria Roberto, Del Zotto Sergio, Di Bella Giuseppe, Diecidue Sergio, Esposito Michele, Fanzone Salvatore, Fiorino Gabriele, Fontanella Marcello, Forgia Giacomo, Frugiero Giuseppe, Fulginidi Caterina, Gagliardi Giuseppe, Gazzo Giovanni, Giorgio Giovanni, Gullone Luciano, Iozza Bartolo, Lana Venanzio, La Via Giuseppe, Luchetti Maria Ermelinda, Manzelli Dino, Moio Giovanni, Molin Giancarlo, Monaco Antonio, Musu Roberta, Neri Riberto, Pellegrini Aurelio, Poma Paolo, Renna Gianluigi, Rivela Mirella, Sama Carlo, Sagliocco Giuseppe, Scannella Pietro, Scanzio Gianni, Siciliano Rodrigo, Siniscalchi Nunzio, Tanzi Franco, Tarantino Lorenzo, Tomasi Gianni, Valleri Salvatorico, Venturi Gianfranco, Veronese Ivana, Votano Rocco e con la partecipazione della Uil - Unione Italiana del Lavoro - nella persona del Segretario Confederale Bruno Bruni

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro valevole per i dipendenti dell'industria alberghiera facenti parte dell'Associazione Italiana Catene Alberghiere (Aica), composto da 6 Titoli, 125 articoli, 9 allegati letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

PREMESSA AL CCNL

Le parti assumono come proprio lo spirito del «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo» del 23.7.1993 e si impegnano, in particolare, attraverso il contratto collettivo, a sviluppare il metodo partecipativo, ai diversi livelli e con strumenti appositi che costituiscono mezzo per la prevenzione del conflitto.
Al sistema contrattuale così come definito dal predetto protocollo corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto nazionale e quelli di secondo livello.
La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.1. e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.
A tale fine l'Associazione degli industriali è impegnata ad adoperarsi per l'osservanza da parte delle aziende associate all'A.I.C.A. delle condizioni pattuite, mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere - e ad intervenire perché siano evitate - azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai due livelli.
Gli inadempimenti alle previsioni di cui alla presente premessa verranno segnalati dalla parte che ne ha interesse alle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti entro quindici giorni dal momento in cui sono stati rilevati. Seguirà entro i sette giorni lavorativi successivi un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola azienda.

Qualora la controversia non abbia trovato soluzione in sede di conciliazione, le parti potranno decidere, di comune accordo, di adire ad un Collegio di conciliazione e di arbitrato. Il Collegio sarà formato da due componenti nominati da ciascuna delle parti e presieduto da un terzo nominato di comune accordo fra di loro il quale dovrà, entro un mese dall'insediamento, pronunciarsi sulla controversia.

CAMPO DI APPLICAZIONE

1) Il presente contratto di lavoro è stipulato sulla base della premessa, che ne costituisce parte integrante, e vale su tutto il territorio nazionale per le aziende alberghiere gestite da:
a) catene alberghiere operanti in Italia - ivi compresi gli Hotel villaggio - anche stagionali, secondo criteri propri dell'organizzazione industriale, intendendosi per tali le imprese che, in qualsiasi modalità, societaria e/o commerciale, gestiscono sotto uno o più marchi, più strutture coordinate tra loro;
b) imprese straniere, o loro stabili organizzazioni in Italia che, pur operando sul territorio nazionale anche con una sola struttura ricettiva esercitino con le modalità sopra specificate l'attività alberghiera in ambito internazionale.
2) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, in quanto compatibili con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato.
Esso deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo inderogabile per i lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al precedente punto 1 anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 4 della Legge 5 agosto 1978, n. 502 e successive modificazioni.
Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e gli Accordi interconfederali.
Restano salve le condizioni di miglior favore.
Laddove si riscontri la sussistenza di servizi organizzati in comune da più unità aziendali aventi o meno un unico titolare od una unica ragione sociale, il personale ivi adibito è regolamentato da tutte le norme del presente Contratto.
In tutti i casi deve trattarsi di servizi organizzati esclusivamente per gli usi delle unità aziendali interessate e con esclusione di servizi verso terzi.
Tale complesso normativo ed economico dovrà essere assunto come riferimento inderogabile ai lini della emanazione di un provvedimento legislativo che garantisca l'efficacia erga omnes del presente c.c.n.1. con esclusivo riferimento al suo campo di applicazione.

TITOLO I

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 - Livello nazionale

Le parti, ferme restando l'autonomia, le prerogative e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori - al fine di attuare un sistema di relazioni industriali ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo - convengono sull'opportunità di scambiarsi reciprocamente informazioni e valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.
A tal fine le parti stipulanti daranno luogo ad apposito incontro, a cadenza annuale, generalmente da realizzarsi nel primo quadrimestre, nel corso del quale, da parte della Delegazione Aica costituita dai rappresentanti di tutte le catene aderenti, saranno fornite, e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle parti, le informazioni aggregate riferite al settore riguardanti:

a) aspetti della congiuntura e dinamiche strutturali del settore;
b) prospettive di sviluppo della ricezione alberghiera, programmazione della politica turistica, stato ed evoluzione della legislazione di settore;
c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti alberghieri;
d) programmi di investimento relativi a significativi ampliamenti e/o trasformazioni delle strutture esistenti;
e) prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti b), c) e d);
f) andamento dell'occupazione complessiva;
g) andamento delle condizioni di lavoro nel settore.

Con riferimento anche alle eventuali risultanze dei lavori dell'Osservatorio di cui al punto 3, potranno essere presentate agli organi pubblici competenti proposte di interesse del settore sulle quali vi sia consenso delle parti firmatarie del presente contratto.
Su richiesta di una delle parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare le posizioni comuni di cui sopra, potrà essere deciso, in occasione dell'incontro nazionale, di svolgere, anche awalendosi di appositi gruppi di lavoro paritetici, specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.
Qualora sulla base dell'esame congiunto, emergano problematiche particolari che interessino aree interregionali, caratterizzate da una significativa concentrazione di alberghi, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le parti in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle rispettive strutture territoriali interessate.
L'esame riguarderà i prevedibili effetti che le prospettive turistiche, come determinate dalle dinamiche strutturali, dai processi di sviluppo e di ristrutturazione, dalle ripercussioni sulla situazione ambientale e del territorio, potranno avere sull'andamento globale dell'occupazione.
* * *
Le parti si impegnano, infine, a promuovere e realizzare una «Conferenza annuale sullo stato dell'industria ricettiva», per dare risalto alle peculiari problematiche del settore.

Art. 2 - Livello aziendale

Le direzioni, assistite dalle Associazioni imprenditoriali, forniranno, a richiesta, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Rsu, ai loro coordinamenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti ai diversi livelli, informazioni sulle prospettive aziendali, sull'andamento e le caratteristiche dell'occupazione, sui programmi formativi e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti e/o significativi ampliamenti e/o trasformazioni delle strutture esistenti.
Nel corso di tale incontro le rappresentanze sopra indicate verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.
Le stesse rappresentanze verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

Art. 3 - Osservatorio di settore

Le parti provvederanno a costituire un Osservatorio di settore composto da 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali e 3 in rappresentanza dell'Organizzazione Imprenditoriale, che si riunirà di norma semestralmente, al fine di acquisire ed esaminare dati, ivi compresi quelli risultanti dalle fasi di informativa in sede nazionale e predisporre approfondimenti e valutazioni tecniche su tematiche di prevalente interesse.
In particolare, saranno oggetto di esame:
- gli indirizzi di politica turistico-alberghiera e l'andamento generale del mercato;
- le innovazioni e le modifiche tecniche organizzative;
- l'andamento, le prospettive e l'evoluzione dell'occupazione all'interno del settore, anche con riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- l'evoluzione della legislazione concernente l'attività turistico-alberghiera;
- le tematiche della sicurezza e dell'ambiente;
- l'andamento del costo del lavoro;
- le ore di formazione professionale, disaggregate - in quanto possibile - per donne, uomini e livelli di inquadramento, mettendo in evidenza la quantità di ore di formazione impartita ai sensi del Protocollo d'intesa 20 gennaio 1993 e successive intese per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro.
Le valutazioni dell'osservatorio sono formulate all'unanimità.
Per l'attività dell'osservatorio saranno utilizzati i dati forniti dalle parti o provenienti da istituzioni o da enti che siano ritenuti congiuntamente funzionali allo scopo, con modalità da definire e con spese a carico del Centro Servizi Aica.
I risultati dei lavori dell'osservatorio potranno formare oggetto di esame delle parti anche in sede di informazione a livello nazionale.

Art. 4 - Pari opportunità

1) Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle Raccomandazioni Ue in materia e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
2) Entro il 1995 verrà costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità, con il compito di:
a) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'osservatorio di settore, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
b) verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con la situazione degli altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni nei paesi dell'Unione Europea;
c) predisporre schemi di progetti di «Azioni Positive».
3) L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto nazionale, dei quali le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per la fruizione dei benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
4) Il gruppo di lavoro di cui al secondo comma del presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 5 - Enti bilaterali

L'Aica dichiara di condividere la posizione espressa dalle Organizzazioni sindacali stipulanti riguardante la positiva funzione svolta dagli «Enti bilaterali» di cui al Ccnl 30 maggio 1991 per il settore turismo, anche nelle loro articolazioni territoriali laddove esistenti.
Fatti salvi diversi accordi territoriali preesistenti l'Aica e per essa le imprese aderenti, verseranno alle istanze territoriali laddove esistenti il contributo commisurato a una percentuale del salario minimo + contingenza nella misura dello Oj30% a carico del datore di lavoro e dello 0,10 a carico del lavoratore fino al 31 agosto 1995 e dello 0,20 a carico del datore di lavoro e dello 0,20 a carico del lavoratore a far data dal 1° settembre 1995. Dal 1° gennaio 1995, per le aree territoriali in cui gli enti in questione non siano stati ancora costituiti, le imprese suddette provvederanno a versare gli ammontari a carico dell'azienda e dei lavoratori su un c/c bancario istituito in sede centrale e intestato ad Aica e alle segreterie generali delle OO.SS. stipulanti.
L'ingresso di Aica negli enti territoriali avverrà previa richiesta di adesione sottoscritta da presidente e vice presidente dell'ente bilaterale e rivolta all'Aica tramite le sezioni turismo di Federturismo-Confindustria.
L'ingresso delle sezioni turismo delle associazioni territoriali nell'ente

bilaterale comporterà una revisione dello Statuto che tenga conto della adesione suddetta.
L'adesione in parola verrà riconsiderata fra Aica e le OO.SS. stipulanti a scadenza di due anni dalla stipulazione del contratto, anche in relazione alla eventuale nuova situazione normativa contrattuale e legislativa in materia di ammortizzatori sociali che sarà stata eventualmente introdotta nell'ordinamento lavoristico.

Art. 6 - Procedure di composizione e conciliazione delle controversie

a) Commissione paritetica nazionale

Le parti confermano il comune convincimento che ad un positivo andamento delle relazioni industriali concorra anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.
Al fine di valorizzare le richiamate procedure, quale supporto per le parti stipulanti, viene costituita, a livello nazionale, una Commissione paritetica con il compito di verificare, attraverso un costante monitoraggio, e garantire la corretta attuazione dei doveri incombenti alle parti anche interpretando le clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo.
La Commissione sarà composta da sei membri di cui tre in rappresentanza dell'Aica e tre in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti e si riunirà presso l'Aica.
La Commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle parti da indirizzare presso la sede dell'Aica.

b) Controversie individuali e plurime

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime queste dovranno essere sottoposte, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori. In caso di mancato accordo, la soluzione delle controversie interpretative del contratto collettivo, prima che sia adita l'Autorità Giudiziaria, potrà essere concordemente affidata alle competenti Associazioni sindacali centrali le quali potranno avvalersi del supporto della Commissione di cui al presente articolo.

NOTA A VERBALE
Le parti nel confermare la obbligatorietà del ricorso al tentativo di conciliazione disciplinato dall'articolo di cui sopra, si impegnano ad incontrarsi, dopo l'emanazione della procedura prevista dall'ultimo capoverso del punto 2.2. dell'accordo interconfederale 25 gennaio 1990, per coordinare la clausola del presente contratto con quelle interconfederali.

c) Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda le parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e Rsu assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali.
Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla prima parte del C.c.n.1., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di cui al presente articolo.

Art. 7 - Contrattazione territoriale

La contrattazione territoriale nei termini e per le materie qui indicate potrà essere esercitata su richiesta di una delle parti stipulanti rivolta all'istanza territoriale di rappresentanza della controparte, nei primi quindici giorni del mese di febbraio di ogni anno e dovrà concludersi entro il successivo mese di marzo. Le parti non daranno luogo per lo stesso periodo, rispettivamente ad azioni dirette e a mutamenti unilaterali della situazione, restando inteso che alla scadenza del periodo suddetto, nel caso in cui la contrattazione in discorso non abbia prodotto un risultato negoziale, ciascuna di esse riprenderà la sua piena libertà di autonoma iniziativa.

Sono materie di contrattazione:

- L'elaborazione e la definizione di schemi di convenzioni di cui all'articolo 17 legge 28 febbraio 1987, n. 56 al fine della sua concreta attuazione.
- Azioni a favore del personale femminile, in attuazione delle raccomandazioni Ue e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale.
- Recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 69.
- Il superamento del limite di ore annue per lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale.
- Disciplina dello svolgimento del rapporto di formazione lavoro in cicli stagionali.
- Definizione della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali.
- Individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato.
- Definizione di ulteriori ipotesi di applicazione del primo comma art. 23 della L. 56/1987 e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente C.c.n.1.
- Definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta a quanto previsto dall'apposito articolo.

- Definizione di strumenti analoghi a quanto previsto dal contratto di inserimento volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.
- Utilizzazione degli impianti nei periodi di cd. «bassa stagione».
- Misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti. - Materie di cui all'art. 51 per le aziende stagionali.

Art. 8 - Procedure per il rinnovo del Ccnl

La piattaforma per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.
Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e, comunque, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.
La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

Art. 9 - Contrattazione di secondo livello: premio di risultato

In applicazione del protocollo 23 luglio 1993, la contrattazione a contenuti economici è prevista con le seguenti modalità:
la contrattazione integrativa avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie dell'impresa - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento, di competitività, di produttività e di qualità. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.
Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma

precedente sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai lini di alcun istituto legale e contrattuale.
Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge che verrà emanata in attuazione del protocollo 23 luglio 1993.
La durata degli accordi sarà pari a quattro anni. Le relative piattaforme non potranno essere presentate prima dell'ottobre 1995, fermo restando che gli effetti economici degli eventuali accordi non potranno avere decorrenza anteriore al 1996.
In occasione della contrattazione integrativa saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente.
Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo assetti contrattuali del protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto.
Sono riconosciuti titolari per l'esercizio della contrattazione collettiva di secondo livello in rappresentanza rispettivamente delle parti cui viene applicato o applicano il presente contratto collettivo, le Rsu costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 20.12.1993, i loro coordinamenti e le Organizzazioni sindacali stipulanti ai diversi livelli e i competenti rappresentanti dell'impresa assistiti dalle Associazioni imprenditoriali che agiranno, salvo diverso accordo, secondo l'attuale specifica prassi.
Le disposizioni di cui al presente articolo non operano nei confronti delle aziende stagionali, per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui all'articolo 51.

Art. 10 - Contrattazione aziendale

1) La contrattazione integrativa aziendale è ammessa limitatamente alle seguenti materie:

a) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
b) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
c) premio di risultato di cui all'art. 9;
d) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro e degli eventuali riposi di conguaglio;
e) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 66 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
f) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
g) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il

lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
h) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 67.

2) Sono riconosciuti titolari per l'esercizio della contrattazione collettiva di secondo livello in rappresentanza rispettivamente delle parti cui viene applicato o applicano il presente contratto collettivo, le Rsu di cui all'art. 19, i loro coordinamenti e le Organizzazioni sindacali stipulanti ai diversi livelli e i competenti rappresentanti dell'impresa assistiti dalle Associazioni imprenditoriali che agiranno, salvo diverso accordo, secondo l'attuale specifica prassi.

Art. 11 - Organizzazione del lavoro

Nel periodo compreso fra il 1° gennaio ed il 31 marzo di ogni anno le direzioni e le Rsu, assistite dai rispettivi Organismi territoriali di rappresentanza, procederanno, su richiesta di una delle parti, ad un esame congiunto orientato al risultato negoziale e che non avrà in ogni caso natura vertenziale, riguardante le prospettive di organizzazione del lavoro dell'azienda che abbiano rilevanti ricadute sui livelli occupazionali, sugli assetti professionali e sull'articolazione delle diverse tipologie di contratti di lavoro.
Nella stessa sede le direzioni renderanno alle Rsu informazioni intorno alle prospettive di innovazioni organizzative e/o tecnologiche che non abbiano le ricadute di cui sopra.
In apertura degli incontri previsti in questo articolo, le direzioni comunicheranno volta a volta agli organismi interessati se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica di segreto industriale prevista per l'applicazione dell'art. 623 c.p.
La fase di esame congiunto e di informazione di cui al presente articolo si considera conclusa con la data del 31 marzo.

Art. 12 - Dirigenti sindacali

1) Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto;
b) di Rappresentanze Sindacali Unitarie costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20.12.1993.

2) L'elezione dei dirigenti sindacali di cui alla lettera a) deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla competente Associazione datoriale.

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

4) Il mandato di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del primo comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 13 - Permanessi sindacali

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 12 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di settanta ore per anno nelle unità alberghiere con oltre 15 dipendenti.
I componenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui alla lettera b) dell'articolo 12 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 12 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.
I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni sindacali.
I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee regionali omero 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. 14 - Diritto di affissione

È consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.
Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.
Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'esercizio.

Art. 15-Assemblea

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

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.
I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore all'anno normalmente retribuite.
Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati.
Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.
Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

Art. 16 - Referendum

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

Art. 17 - Norme generali

.
Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 18 - Contributi associativi

L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale nella misura dell'uno per cento della paga base e contingenza in atto dal 1° gennaio di ciascun anno e per quattordici mensilità ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'azienda dovrà attenersi.
L'azienda trasmetterà mensilmente l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Art. 19 - Rappresentanza sindacale unitaria

In applicazione dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl, l'Uiltucs-Uil assumono l'iniziativa per la costituzione della Rsu.
L'iniziativa può essere assunta anche dalle Organizzazioni di cui al punto 4), parte seconda, lett. b) del predetto Accordo interconfederale.

La Rsu è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni sindacali sopra richiamate in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Organizzazioni firmatarie del presente c.c.n.1. e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.
Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle Rsu sarà così determinato:

Il numero dei componenti la Rsu è pari almeno a:

a) 3 componenti per la Rsu costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le Rsu sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:
a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;
d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;
e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti.

I nominativi dei componenti la Rsu, saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti la Rsu, per il tramite dell'Associazione industriale territorialmente competente.
I componenti la Rsu subentrano alla Rsa e ai loro dirigenti di cui alla legge n. 300/1970 nella titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.
La Rsu e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale come stabilito dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e per contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la Rsu disporrà dei permessi retribuiti di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970.
La Rsu comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito e ad essa attribuito.
I permessi per l'espletamento del mandato, debbono essere richiesti, di norma, per iscritto e con un preavviso di 24 ore, dalla Rsu indicando i nominativi dei beneficiari. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività aziendale.
Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 3 mesi alla data delle elezioni.
Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale delle Rsu, gli eletti mantengono la carica negli anni successivi ove riassunti, abbiano anzianità di servizio nella stagione precedente e siano confermati dalla competente struttura territoriale sindacale con comunicazione scritta indirizzata alla corrispondente Associazione industriale territoriale.
Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze del servizio.
I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti, di cui ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20.12.1993, qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro oppure, in via eccezionale, anche durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge n. 300/1970.
La Direzione aziendale fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.
La Rsu decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni e qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzione prevista dall'accordo interconfederale (punto 6, parte prima).

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.
Le OO.SS. dichiarano che la designazione del terzo riservato ricadrà comunque su candidati che hanno partecipato alle elezioni.
Nell'ipotesi in cui si debba scegliere tra due candidati che abbiano conseguito gli stessi voti si procederà al ballottaggio da svolgersi fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

TITOLO II

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Art. 20 - Classificazione del personale

La classificazione del personale per le aziende alberghiere è la seguente.

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 R.D.L. 1130 del 1 ° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

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 lini 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.
- Direttore.

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 e cioè:
- 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

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 e cioè:
- 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 awalendosi 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;
- Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

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 e cioè:
- Capo ricevimento; - Primo portiere; - Primo maitre 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;
- 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 awalendosi 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

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 acquisita 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 tecnicofunzionale di altri lavoratori e cioè:
- Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- Controllo amministrativo;
- Corrispondente in lingue estere;
- Segretario ricevimento cassa o amministrazione (1), (2);
- 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;
- 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;
- Capo operaio;
- Primo barman (3);
- Maitre (4);

(1) Il primo Segretario di cui al Ccnl 14 luglio 1976, che svolga funzioni di Capo ricevimento, verrà inquadrato al secondo livello come Capo ricevimento, restando, viceversa, al terzo livello con le qualifiche di segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il primo Segretario che non svolga le funzioni di Capo ricevimento.
(2) La figura di Cassiere di cui al Ccnl 14 luglio 1976 confluisce in quella di Segretario ricevimento e cassa o amministrazione.
(3) Nei casi in cui il Primo Barman svolga funzioni di Capo dei Servizi di bar va inquadrato al secondo livello.
(4) Nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di Secondo Maitre in subordine a un Capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase

lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal Gerente.
- 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;
- 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

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 e cioè:
- 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 tornante);
- Cuoco capo partita;
- Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore;
- Seconda governante;
- Barman;
- 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

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 e cioè:
- Centralinista;
- Telescriventista;
- 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 prepartizione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio awiene in molte aziende alberghiere minori;
- 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

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

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:
- 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

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

* * *

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali, laddove espressamente indicati, come risultano dalla classificazione del personale.
Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato, sulla base delle declaratorie, dalle competenti Organizzazioni territoriali ed in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni Nazionali.
Salvo le materie espressamente modificate dal presente Contratto, la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel Contratto di lavoro 16 marzo 1972 per le aziende alberghiere, nonché nei Contratti nazionali di lavoro precedenti per i relativi periodi in vigore riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie.
I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero contratto.
La nuova classificazione non modifica inoltre la sfera di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nei contratti nazionali di lavoro sopra citati, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra norma in vigore o emanando.
Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica: pertanto eventuali azioni giudiziarie intese ad

ottenere l'estensione dei trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento dell'Organizzazione Imprenditoriale firmataria e con essa delle aziende rappresentate dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Art. 21 - Passaggi di qualifica

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

Art. 22 - Mansioni promiscue

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.

Art. 23 - Commissione per la revisione della classificazione

Viene istituita una Commissione paritetica con il compito di procedere alla revisione della classificazione professionale che tenga conto delle esigenze specifiche della categoria. La Commissione riferirà intorno ai risultati dei suoi lavori, sei mesi prima della scadenza della parte economica del presente contratto, alle delegazioni dell'Aica e delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. 24 - Mobilità

Fermo restando le disposizioni di legge e di contratto in materia di «mobilità», le parti potranno periodicamente concordare fra loro, su richiesta dell'azienda, un programma di affidamento temporaneo di mansioni di livello inferiore riferito a quote di lavoratori in organico.

In sede aziendale verranno definiti:

a) i casi in cui è consentito il ricorso al programma di cui sopra;

b) i criteri di selezione dei lavoratori interessati, quali a mero titolo di esempio, l'età, la minore anzianità di servizio, l'eventuale volontarietà;

c) la durata massima della adibizione a mansioni non equivalenti a quelle proprie del livello di appartenenza;

d) l'indennità applicata al lavoratore interessato a titolo compensativo per il periodo in cui vengono effettivamente svolte le mansloni superiorl.

TITOLO III

FORME DI CONTRATTO DI LAVORO

APPRENDISTATO

Art. 25 - Assunzione dell'apprendista

Nei casi in cui l'apprendistato è ammesso dalla legge, possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore ai 15 anni e non superiore ai 20, salvo quanto disposto dalla legge in materia di età minima per l'ammissione al lavoro nelle attività non industriali e per i lavori leggeri (D.p.r. 4 gennaio 1971, n. 36).
Restano ferme le limitazioni ed i divieti della legge sul lavoro per le donne, gli adolescenti e i fanciulli.
L'aspirante apprendista deve essere in possesso:
- del certificato comprovante l'adempimento dell'obbligo scolastico;
- del certificato medico attestante che le condizioni fisiche dell'apprendista ne consentano la sua occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto;
- del certificato di iscrizione nelle liste di collocamento.
Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Art. 26 - Durata e qualifiche dell'apprendistato

Ai sensi dell'articolo 2 della legge 9 gennaio 1955, n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: segretario portiere, chef de rang, barman, seconda governante, operaio specializzato, centralinista; addetto: all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine; cassiere, giardiniere, caffettiere, dispensiere, cantiniere, operaio qualificato, ecc.
Con decorrenza dal 30 settembre 1994 la durata dello apprendistato, salvo le maggiori misure concordate a livello territoriale per eventuali qualifiche specifiche, è fissata in tre anni.
Inoltre, le Parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, convengono di elevare a quattro anni la durata dell'apprendistato per la qualifica di cuoco capopartita.
Per gli apprendisti assunti prima del 30 settembre 1994 valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.
In attesa della definizione a livello tessitoriale delle discipline dell'apprendistato in cicli stagionali è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro comunque ricompresa in un periodo di quarantotto mesi di calendario.
I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai lini del computo della durata massima del periodo

di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. Ai lini della idoneità o meno dell'apprendista alla qualifica professionale che ha formato oggetto dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 27 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in venticinque giorni di effettiva presenza al lavoro.
Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

Art. 28 - Numero degli apprendisti

Il numero di apprendisti nelle singole imprese non potrà superare la proporzione di un apprendista ogni due lavoratori qualificati, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso. Le frazioni di unità si computano per intero.

Art. 29 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro per gli apprendisti di età superiore a quindici anni non può superare le otto ore giornaliere e quaranta ore settimanali e le sette ore giornaliere e trentacinque settimanali per gli apprendisti di età compresa tra i quattordici e i quindici anni.
È vietato adibire al lavoro gli apprendisti fra le ore ventidue e le ore sei.
Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, secondo e terzo comma della legge 19 gennaio 1955, n. 25, viene stabilito in novantasei ore annue, ripartite in tre ore settimanali, il numero delle ore destinate all'insegnamento complementare, che sono computabili agli effetti retribuitivi - e dei limiti di orario giornaliero e settimanale precisati nei commi precedenti.
L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Art. 30 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:
a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al

conseguimento dei titoli di studio;
e) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro, e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorino, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 31 - Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
e) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera o) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. 32 - Conclusione del periodo di apprendistato

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che venga confermato in servizio viene attribuita la medesima qualifica per la quale si era svolto l'apprendistato.
Qualora, alla scadenza del periodo di apprendistato, un apprendista non venga confermato in servizio, il datore di lavoro non potrà assumere, nell'anno successivo, un altro apprendista in sua sostituzione.
Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.
I benefici contributivi previsti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di previdenza ed assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Art. 33 - Prove di idoneità e comunicazioni al collocamento

Il rapporto di apprendistato si estingue con l'esito positivo delle prove di idoneità previste dall'articolo 18 della legge 19 Gennaio 1955, n. 25 e dagli articoli 24 e 25 del Regolamento approvato con D.p.r. 30 dicembre 1956, n. 1668 e comunque con la scadenza del termine della durata

complessiva dell'apprendistato, salvo il minor periodo di cui all'articolo 40 per i casi in esso contemplati.
Le modalità di esecuzione delle prove pratiche saranno concordate tra le Organizzazioni Sindacali provinciali interessate e gli Enti e Uffici preposti all'istruzione professionale.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competente Ufficio di Collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica, nonché i nominativi di quelli che, avendo comunque compiuto l'intero periodo di apprendistato previsto dal presente contratto, non abbiano conseguito la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Ufficio di Collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 34 - Retribuzione degli apprendisti

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

I anno	75%
II anno	80%
III anno	85%
IV anno	90%

Restano salve le condizioni di miglior favore conseguite dagli apprendisti assunti prima del 30 settembre 1994.
Agli apprendisti dovrà inoltre essere corrisposta l'ex indennità di contingenza nella misura prevista.

Art. 35 - Clausola di rinvio

Per quanto non previsto dal presente capo in materia di apprendistato e di istruzione professionale valgono le norme del presente Contratto nonché le disposizioni di legge e di regolamento vigenti in materia.

Art. 36 - Stagiaires

Per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle Scuole alberghiere, accolti nelle aziende alberghiere, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti ad alcuna delle norme del presente contratto, purché non prestino servizio effettivo in sostituzione dei dipendenti normali.

CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 37 - Clausola di rinvio

I contratti di formazione e lavoro sono disciplinati dalle intese interconfederali del 18 dicembre 1988 e successive integrazioni di cui

agli allegati 7-8-9 (1).
(1) Gli accordi di cui sopra sono stati definiti con riguardo all'art. 3 della L. 863/1984, all'art. 8 della L. 407/1990, all'art. 9, c.1 della L. 159/1991, all'art. 16 della L 451/1994 e all'art. 6, Col del DL 572/1994 in via di conversione.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Art. 38 - Finalità

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.
Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.
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.

Art. 39 - Elementi del rapporto

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:
- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- tutte le altre condizioni di impiego.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:
a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 18 a 26 ore;
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 64 a 124 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1352 ore.
Eventuali superiori limiti massimi potranno essere definiti mediante accordi tra le parti a livello territoriale.
Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

Art. 40 - Disciplina del rapporto

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
a) volontarietà di entrambe le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le

stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
In presenza di specifiche esigenze organizzative, è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 90 ore salvo comprovati impedimenti.
Eventuali limiti superiori rispetto a quelli sopra previsti potranno essere definiti mediante specifici accordi a livello territoriale.
Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.
Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai lini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.
In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie ed alla retribuzione del periodo di ferie potrà avvenire, tenuto conto delle esigenze aziendali, o sotto forma di integrazione diretta applicando al compenso per il lavoro supplementare la percentuale del 24,99 per cento, oppure in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali secondo le modalità previste dal Ccnl.

Art. 41 - T.F.R.

L'importo relativo al trattamento di fine rapporto calcolato nella misura dell'8,64 per cento del compenso per il lavoro supplementare, dovrà essere accantonato secondo quanto stabilito dalla legge n. 297 del 1982.

Art. 42 - Clausole di rinvio

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti.
Nel corso degli incontri previsti a livello nazionale, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando le specificità del settore.

Art. 43 - Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente capo.

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

Art. 44 - Part time temporaneo

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, primo comma della legge n. 56 del 1987, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo sul contratto a termine.
Il rapporto di lavoro part time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dalla normativa di cui agli articoli precedenti.

CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Art. 45 - Casi e condizioni

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita la assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.
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.
I lavoratori stagionali del Settore Turistico di cui all'articolo 2 della legge n. 737 del 1978, modificata dalla legge 26 novembre 1979 n. 598, che risultino iscritti nella lista «separata» presso gli Uffici di collocamento secondo le modalità stabilite con circolare n. 143/78/80 del Ministero del Lavoro-Direzione Generale del Collocamento, hanno la precedenza nell'awiamento al lavoro per l'assunzione con nuovo contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato.
Resta ferma la facoltà prevista dal quinto comma dell'articolo 15 della legge n. 264 del 1949 per il datore di lavoro di rifiutare l'assunzione di quei lavoratori inviati dall'Ufficio di Collocamento i quali siano stati precedentemente da lui licenziati per giusta causa.
Il datore di lavoro, in relazione a quanto previsto dalla suddetta circolare del Ministero del Lavoro ed al fine di consentire ai lavoratori stagionali di documentare debitamente la domanda di iscrizione nella lista separata di cui alla citata circolare, è tenuto a rilasciare ai lavoratori stagionali, che siano stati occupati presso la propria azienda, un certificato di servizio dal quale risultino, tra l'altro, la durata dell'intercorso rapporto di lavoro e la qualifica relativa alle mansioni prestate.

Art. 46 - Riposi compensativi e proroga del contratto

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all'articolo 71, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.
I congedi di conguaglio di cui all'articolo 67 nonché i permessi non goduti di cui all'articolo 66 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.
Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di

tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.
È comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.
Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

NOTA A VERBALE
Le Parti prendono atto del parere favorevole espresso dall'Inps e dall'Inail (allegati 4 e 5) relativamente all'attuazione della normativa di cui al presente articolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti tenuto conto delle specifiche soluzioni normative adottate per i lavoratori stagionali e in relazione agli adempimenti previsti dalle norme di legge e regolamentari in materia di prestazioni di disoccupazione erogate dalllnps, si impegnano ad esaminare le conseguenti problematiche al fine di favorire la corretta e migliore applicazione delle prescrizioni legislative rispetto alla disciplina contrattuale nel suo complesso. Sulla base di tale esame da espletare entro il 30 giugno 1991 verranno attuate le più opportune iniziative.

Art. 47 - Costituzione del rapporto

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termini fisso per la stagione o a tempo indeterminato.
Il periodo di preavviso per il personale a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni.
Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Art. 48 - Disciplina generale

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.
Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

Art. 49 - Periodo di prova

Il periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.
Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.
La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in sei

giornate.

Art. 50 - Trattamento normativo

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
La disposizione dell'articolo 77 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.
Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 78 (congedo per motivi familiari) si stabilisce che è obbligatoria per un periodo non superiore a sei giorni.

Art. 51 - Trattamento economico

Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determinano le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.
I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente comma.
Analogo trattamento di cui ai commi precedenti competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Art. 52 - Risoluzione del rapporto

Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.
Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.
Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Art. 53 - Spese di viaggio

Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).
Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella

ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Art. 54 - Chiusura dell'esercizio o riduzione del personale per cause di forza maggiore

In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore che obbligassero il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le competenti Organizzazioni locali decideranno a norma dell'articolo 2119 del codice civile.

Art. 55 - Ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a termine

Ferma restando la possibilità di ricorso ai contratti a tempo determinato in tutti gli altri casi previsti dalla legge e dal presente contratto, ai sensi del primo comma dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è consentita l'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:
a) intensificazione dell'attività lavorativa, anche per le imprese con caratteristiche stagionali, cui non sia possibile sopperire con il normale organico, sentite preventivamente le istanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, da parte delle strutture territoriali imprenditoriali;
b) sperimentazioni di nuovi servizi a favore della clientela comportanti un ampliamento dei turni di lavoro;
c) sostituzione di lavoratori assenti per ferie e per aspettativa oltre il comporto di cui all'art. 105;
d) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico.
Per le assunzioni con contratto a termine per le ipotesi di cui alle lettere b) e d), la direzione darà preventiva informazione alla Rsu, comunicandone anche il numero.
La durata dei contratti di cui alle lettere a), b) e d) non potrà essere superiore a sei mesi.
Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi delle precedenti lettere a), b) e d) non potrà superare, in ciascuna unità alberghiera, i seguenti limiti:

lavoratori dipendenti a tempo indeterminato	lavoratori dipendenti a tempo determinato
da 10 a 50	5 unità
oltre 50	10%

La base di computo per il calcolo della percentuale di cui al comma precedente è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato.
Le frazioni di unità si computano per intero.
L'adozione dei contratti a termine, numero dei lavoratori, motivazioni, qualifiche e durata del rapporto formeranno oggetto di informazione

specifica in sede di Osservatorio di settore.
La definizione di ulteriori ipotesi di applicazione del primo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente articolo, sono definiti in sede territoriale;
le fasi di informazione/consultazione preventiva da attivare per le ipotesi di cui alle lettere a), b) e d) dovranno in ogni caso esaurirsi nel termine di tre giorni dall'inizio.

DICHIARAZIONE DI PARTE DATORIALE

Con riferimento a quanto previsto al punto a) la Delegazione Aica dichiara che - compatibilmente con la disciplina di legge - le imprese con caratteristiche stagionali daranno priorità nelle assunzioni a termine ai lavoratori che hanno già prestato servizio presso la medesima azienda.

Art. 56 - Numero dei lavoratori che possono essere assunti nelle AZIENDE Dl STAGIONE

Le parti convengono, ai sensi dell'art. 23 comma 1° della legge 56/87, che nelle aziende di stagione, intendendosi per tali quelle che abbiano un periodo di chiusura di almeno settanta giorni continuativi o 120 giorni non continuativi, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita per l'intero organico data l'impossibilità di fissare una % rispetto all'organico a tempo indeterminato in quanto assente o limitato ad alcune figure professionali indispensabili al mantenimento della struttura alberghiera.

LAVORO EXTRA

Art. 57 - Disciplina del rapporto

Ai sensi del terzo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987, è consentita l'assunzione diretta di lavoratori extra nei seguenti casi:
- banquetting;
- esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, quali meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi nonché eventi similari.
La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della Masse dell'esercizio e delle condizioni locali.
In mancanza di tale disciplina, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato, per il primo biennio di validità contrattuale, nella seguente misura:

livello	dal 1° gennaio 1995	dal 1° settembre 1995
4	15.000	16.000
5	14.200	15.250

6S	13.750	14.600
6	13.500	14.400
7	12.800	13.500

Le parti si danno atto che 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 13a e 14a mensilità nonché di TFR.
Le imprese comunicheranno alle Rsu - quadrimestralmente gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni dei lavoratori extra.
Le prestazioni del personale extra dovranno risultare da un separato libro paga e matricola - anche meccanografico - come previsto dal T.u. 20 giugno 1965, n. 1124. Le parti richiedono al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di ribadire le istruzioni già impartite in proposito.
Ai lini dell'impiego di detto personale dovrà essere data, comunque, precedenza ai lavoratori non occupati.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 58 - Disciplina del rapporto

In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, qualora in ragione dell'età o del titolo di studio non trovino applicazione le disposizioni concernenti il contratto di apprendistato o il contratto di formazione e lavoro, si applica per un periodo di dodici mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 59 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà fatta secondo le norme delle leggi vigenti in materia.
Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione deve rilasciare al lavoratore una documentazione scritta dalla quale risulti la data di assunzione, il livello e la qualifica d'inquadramento, gli elementi della retribuzione, la durata del rapporto dei casi ammessi di contratto a termine, la durata del periodo di prova, le lingue estere di cui sia eventualmente richiesta la conoscenza nonché una ricevuta dei documenti ritirati.
All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:
a) certificato di nascita;
b) tessera sanitaria aggiornata, ove prevista dalle leggi;
c) certificato di iscrizione alle liste di collocamento o libretto di lavoro;
d) blocchetto personale dei moduli 01/MS per le denunce Inps, nonché modelli 101 e 102 o dichiarazione fiscale sostitutiva rilasciati dal

precedente datore di lavoro;
e) numero di codice fiscale;
e, ove necessari, i seguenti ulteriori documenti:
1) attestato di conoscenza di uno o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
2) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
3) certificato o diploma degli studi compiuti oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati.
Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora, a notificare immediatamente i successivi mutamenti ed a consegnare lo stato di famiglia nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni.

Art. 60 - Esclusione dalle quote di riserva

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 25 della legge n. 224 del 1991, non sono computabili, ai lini della determinazione della riserva:
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A, B, 1, 2, 3;
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa 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 attinenti alle mansioni da svolgere;
- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

Art. 61 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Quadri A e B	180 giorni
livello I	150 giorni
livello II	75 giorni
livello III	45 giorni
livello IV e V	30 giorni
livello VI S	20 giorni
livello VI e VII	15 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa.
Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.
Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Art. 62 - Donne e minori

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

Art. 63 - Orario normale settimanale

La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore.
I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai lini contrattuali.
Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'articolo 1 del R.d. 15 marzo 1923, n. 692 in relazione all'articolo 3 del R.d. 10 settembre 1923, n. 1955 e cioè, ai direttore tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 64 - Distribuzione dell'orario settimanale

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

Art. 65 - Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.
Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di dodici ore per il restante personale.
In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Art. 66 - Riduzione dell'orario di lavoro

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo 63, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 104 ore.
Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi

della festività dell'Epifania reintrodotta con D.p.r. 28 dicembre 1985, n. 792) e delle 24 ore derivanti dal precedente C.c.n.1. applicato.
Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.
Salvo quanto previsto dall'articolo 10, lettera e) 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 16 ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.
Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal Ccnl 10 aprile 1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al terzo comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.
I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.
In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al primo comma, per ogni mese intero di servizio prestato.
I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Art. 67 - Flessibilità

In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende, esclusivamente previe intese aziendali, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal precedente articolo 63 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.
Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'articolo 63 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 63 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.
Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'articolo 63 non potrà superare le sei consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.
Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato

attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro quindici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

Art. 68 - Orario di lavoro di fanciulli ed adolescenti

L'orario di lavoro dei fanciulli (minori di età inferiore a quindici anni) che abbiano adempiuto agli obblighi scolastici, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.
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.
I minori di cui al precedente articolo hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.
L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.
L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni, di cui all'articolo 65 u.c.

Art. 69 - Recuperi

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

Art. 70 - Intervallo per la consumazione dei pasti

È demandato ai contratti integrativi aziendali stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

Art. 71 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli articoli 63 e 67 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.
Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali e nel limite di due ore giornaliere.
I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito

registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.
La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. I1 registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo anche a richiesta delle Organizzazioni Sindacali territoriali e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.
Sono esentate dalla tenuta del registro di cui sopra le aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.
Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.
Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 60 per cento.
Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.
Dovrà essere escluso dal lavoro straordinario notturno il personale alberghiero di servizio al mattino seguente.

Art. 72 - Lavoro notturno

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento, fatte salve le condizioni di miglior favore.
A decorrere dal 1° giugno 1990, al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 12 per cento in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai lini dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.
Al personale che, peraltro, sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 25 per cento.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa sull'orario di lavoro nello spirito informatore della stessa.
Le Organizzazioni Sindacali territoriali delle parti stipulanti si incontreranno almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali in materia di orario di lavoro.

Art. 73 - Riposo settimanale

Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di

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

Art. 74 - Lavoro domenicale

A partire dal 1° gennaio 1991, ai lavoratori che, ai sensi della legge 22 febbraio 1934, n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10 per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.
Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al primo comma del presente articolo, le Parti si danno nuovamente reciproco atto di avere tenuto conto di dette prestazioni lavorative domenicali nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente definiti dalla contrattazione collettiva.

Art. 75 - Festività

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:
Festività nazionali:
Anniversario della Liberazione 25 aprile
Festa del Lavoro 1 maggio

Festività infrasettimanali:
Capodanno 1 gennaio
Epifania 6 gennaio
Lunedì di Pasqua mobile
Assunzione 15 agosto
Ognissanti 1 novembre
Immacolata Concezione 8 dicembre
S. Natale 25 dicembre
S. Stefano 26 dicembre
Patrono della Città

In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende turistiche il godimento delle festività suddette sarà subordinato alle esigenze aziendali.
Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.
A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'Inps da corrispondersi a carico del

datore di lavoro.
Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per prowedimenti disciplinari.
Al personale che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.
A partire dal 1° gennaio 1979, il trattamento della Festa della Repubblica 2 Giugno, e del giorno della Unità Nazionale 4 Novembre, dichiarate non più festive agli effetti civili della legge 5 Marzo 1977, n. 54 è quello previsto dai commi seguenti.
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 omero, 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.
Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio in una delle suddette giornate.
Al lavoratore assente nelle stesse giornate per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
Al lavoratore assente nelle suddette giornate per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con 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.

Art. 76 - Ferie

Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.
Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo 75, le giornate non più festive agli effetti civili di cui allo stesso articolo 75, 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.
I lavoratori che al 1° luglio 1978 godevano di un periodo di ferie superiore in base alle norme dei precedenti Contratti Nazionale di lavoro conservano le condizioni di miglior favore.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.
Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.
Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.
Il calendario delle ferie costituisce materia d'esame congiunto tra azienda ed Rsu tenuto conto anche degli interessi dei singoli lavoratori e delle esigenze dell'Azienda.
Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.
Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanto sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
Salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'articolo 46, la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata come mese intero, mentre la frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.
Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.
Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.
L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.
Il periodo di ferie potrà essere prolungato previ accordi tra le parti.
Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.
La disciplina di cui al comma precedente può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti si danno reciprocamente atto che la nuova disciplina della misura e del computo delle ferie di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia.

Art. 77 - Congedo per matrimonio

I1 personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.
La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.
Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza del terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.
Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.
Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Art. 78 - Congedo per motivi familiari

In caso di gravi lutti familiari che colpiscano: coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati e di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura dell'evento con un limite massimo di cinque giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori tre giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.
In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.
In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Art. 79 - Permessi per elezioni

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.
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. 80 - Permessi per lavoratori studenti-Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turistico le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi

nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86.
I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° ottobre 1978 - moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.
I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.
Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di cinquanta dipendenti.
È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività turistica.
Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente Contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

Art. 81 - Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:
a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 8 del R.d.1. 13 novembre 1924 n. 1825;
e) usare modi cortesi con il pubblico;
f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
g) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

NOTA: Le parti concordano di proseguire l'esame, con l'assistenza dei rispettivi legali, al fine di individuare una normativa più aderente alla realtà dell'impresa cui si applica il presente Ccnl.

Art. 82 - Sanzioni disciplinari

Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:
a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.
Nessun prowedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.
La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.
La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.
Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
L'eventuale adozione del prowedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue

giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun prowedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
Incorre nei prowedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:
a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti 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) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.
Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.
L'importo delle multe sarà devoluto ad un centro di ricerca sociale da stabilirsi.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
Il lavoratore che intenda impugnare il prowedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Art. 83 - Assenze non giustificate

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.
Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

Art. 84 - Divieto di accettazione delle mance

Le mance sono vietate. I1 personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con prowedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 82.

Art. 85 - Consegne e rotture

Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.
Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.
In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli Accordi Integrativi territoriali.
Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.
Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.
In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.
In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.
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. 86 - Corredo - Abiti di servizio

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali di cui all'articolo 98 del Ccnl 14 luglio 1976, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.
Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.
Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Art. 87 - Disposizioni generali

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.
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. 88 - Assistenza sanitaria integrativa

I Quadri del Settore Turismo saranno iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S.), secondo la convenzione in essere, previa armonizzazione statutaria da effettuarsi entro il 31 marzo 1995, fermo restando che dovrà essere assicurata dalle aziende interessate la relativa quota d'iscrizione.

Art. 89 - Indennità di funzione

Ai Quadri è riconosciuta, a decorrere dal 1° maggio 1990, una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:
categoria A Lire 85.000 categoria B Lire 75.000

Art. 90 - Formazione ed aggiornamento

Ai lini 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. 91 - Responsabilità civile

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

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 92 - Elementi della retribuzione

Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata;
b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti dal presente Contratto;
c) indennità di contingenza;
d) eventuali scatti di anzianità;
A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a

titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.
Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli.
Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.
La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alla contrattazione integrativa aziendale.

Art. 93 - Trattamenti salariali integrativi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo precedente le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali di cui all'articolo 39 del Ccnl del 16 marzo 1972.
Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 20 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. 94 - Determinazione della retribuzione giornaliera

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.
Tale indice è valido a tutti i lini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Art. 95 - Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:
- 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

Art. 96 - Paga base nazionale

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1 settembre 1995 con le gradualità e le decorrenze sottoindicate:

Personale qualificato

	01.12.94	01.09.95
A 270	1.364.595	1.492.298

B	240	1.212.973	1.326.486
1	213	1.076.514	1.177.257
2	183	924.891	1.011.446
3	165	833.892	911.932
4	148	748.000	818.000
5	130	657.027	718.514
6S	120	606.486	663.243
6	116	586.270	641.135
7	100	505.405	552.702

Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente contratto verranno corrisposti gli importi sottoindicati suddivisibili in quote mensili o giornaliere con riferimento al servizio prestato. A questo fine sono equiparate al servizio prestato le assenze in relazione alle quali il lavoratore conservi il diritto a percepire la retribuzione.
Gli importi anzidetti non sono computabili ai lini di alcun istituto legale, ad eccezione del T.f.r., o contrattuale e saranno corrisposti con la retribuzione del mese di gennaio 1995.

A	303.000
B	264.000
I	228.000
II	189.000
III	165.000
IV	143.000
V	120.000
VIS	107.000
VI	102.000
VII	81.000

Tabella illustrativa degli importi di: Paga Base - Contingenza E.D.R. ripartiti per livello

---

AL 01.12.1994

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	E.D.R.(*)
Q A(1)	1.364.595	1.030.809	20.000
Q B(1)	1.212.973	1.020.915	20.000
1°	1.076.514	1.019.209	20.000
2°	924.891	1.009.306	20.000
3°	833.892	1.002.850	20.000
4°	748.000	996.420	20.000
5°	657.027	991.444	20.000
6°s	606.486	988.096	20.000
6°	586.270	987.843	20.000
7°	505.405	983.857	20.000

AL	01.01.1995		01.09.1995	
Livello	Paga Base	Ex Contingenza	Paga Base	Ex Contingenza
Q A(1)	1.364.595	1.050.809	1.492.298	1.050.809
Q B(1)	1.212.973	1 040.915	1.326.486	1.040.915
1°	1.076.514	1.039.209	1.177.257	1.039.209
2°	924.891	1.029.306	1.011.446	1.029.306
3°	833.892	1.022.850	911.932	1.022.850
4°	748.000	1.016.420	818.000	1.016.420
5°	657.027	1.011.444	718.514	1.011.444
6°s	606.486	1.008.096	663.243	1.008.096
6°	586.270	1.007.843	641.135	1.007.843
7°	505.405	1.003.857	552.702	1.003.857

(*) L'E.d.r. corrisposto ai sensi dell'Accordo Interconfederale 31.07.1992 è conglobato, con decorrenza 01.01.1995, nell'indennità di contingenza.

(1) Gli importi dell'indennità di funzione di cui all'Art. 89 sono:

Quadro A Lire 85.000
Quadro B Lire 75.000

Art. 97 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.
Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.
Ai sensi della legge 5 gennaio 1953 n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

Art. 98 - Assorbimenti

Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 96 non possono essere assorbite da quote salariali

comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

Art. 99 - Scatti di anzianità

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).
L'anzianità utile ai lini della maturazione del primo scatto di anzianità è:
- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale assunto a partire dal 1° giugno 1986;
- quella maturata dal 1° giugno 1986 per il personale di età compresa tra il diciottesimo ed il ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986;
- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale di età inferiore al diciottesimo anno, in servizio alla stessa data del 1° giugno 1986;
- quella maturata dal compimento del ventunesimo anno di età per il personale di età superiore al ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

QUADRI A	79.000
QUADRI B	76.000
LIVELLI	
I	73.000
II	70.000
III	67.500
IV	64.000
V	63.000
VI S	60.500
VI	60.000
VII	59.000

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.
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.
Per il coordinamento della presente disciplina con quanto previsto dai precedenti contratti, si fa riferimento alle norme transitorie di cui all'art. 184 del c.c.n. 1. 30.05.1991.

Art. 100 - Premio di anzianità

Il premio di anzianità di cui all'articolo 153 del Ccnl 8 luglio 1982 con decorrenza dalla data del 31 maggio 1986 viene soppresso.
Vengono fatti salvi i diritti acquisiti dai lavoratori in servizio al 31 maggio 1986 per i quali l'istituto continua a produrre i suoi effetti (allegato 2).

Art. 101 - Tredicesima mensilità

In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, ex indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda e la frazione di mese viene considerata come mese intero se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a quindici giorni.
Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza del lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali.
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).

Art. 102 - Quattordicesima mensilità

A tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, ex indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.
I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.
Qualora il rapporto di lavoro abbia inizio o cessi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, i lavoratori avranno diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda sempre che sia stato superato il periodo di prova e la frazione di mese viene considerata come mese intero pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a quindici giorni.
Per quanto riguarda il cornputo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al terzo comma

del precedente articolo.
Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.

TITOLO V

SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE

Art. 103 - Malattia

Agli effetti di quanto previsto nel presente Capo si intende per <<malattia» ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo.
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 lini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.
Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia ed anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo 14° comma del presente articolo è tenuto ai sensi dell'articolo 15 della legge 23 aprile 1981, n. 155, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.
In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.
Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo 105 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.
In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.
Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione,

manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.
Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.
Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un prowedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al precedente comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui all'i 1° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.
Durante il periodo di malattia al lavoratore competono - alle normali scadenze dei periodi di paga oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale:

a) una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'Ines 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 29 febbraio 1980, n. 33;
b) 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.
L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di

cessazione del rapporto.

Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.
L'integrazione non è dovuta se l'Inps non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'Ines in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale J a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.
Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.
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.
Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.
In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.
Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero - le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

Art. 104 - Infortunio

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'Inail il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con D.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'Inail, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
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).
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'Ines.
Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.
Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno quindici milioni per l'invalidità permanente e dieci milioni per la morte.

Art. 105 - Conservazione del posto

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.
Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.
Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.
Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.
Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottanta giorni, 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.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R., prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del presente articolo; il periodo stesso è considerato utile ai lini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.
Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le provincie redente.

Art. 106 - Lavoratori affetti da tubercolosi

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.
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 TBC fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio Provinciale Antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 10 della legge 28 febbraio 1953 n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

Art. 107 - Gravidanza e puerperio

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).
Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di

gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.
Ai sensi dell'articolo 4 del D.p.r. 25 novembre 1976 n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non da luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.
In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b) e o) devono essere computati agli effetti indicati dall'articolo 6 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai lini di cui all'ultimo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'ottanta per cento ed al trenta per cento della normale retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Ines, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto all'articolo 101 del presente contratto.
Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli articoli 7 e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, in alternativa alla madre lavoratrice omero quando i figli siano affidati al solo padre.
A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.
I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dall'articolo 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.
Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.
Per detti riposi, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'Inps un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste agli articoli 68 e 70 del presente Contratto e da quelle previste dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653 sulla tutela del lavoro della donna.
La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.
I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai lini di cui all'articolo 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.
La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'ufficiale sanitario o da un medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.d.1. 15 ottobre 1936, n. 2128.
Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 123 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo 111.
La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta

in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.
Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Art. 108 - Servizio militare di leva

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.1.c.p.s. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.
Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.
Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.
A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
Non saranno, invece, computati a nessun effetto, nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.
Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'articolo 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 9 febbraio 1978, n. 38 sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.
Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.

Art. 109 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.
Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).
Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.
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 VI

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 110 - Recesso

Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, Cosi come modificate dalla legge n. 108 del 1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo articolo.

Art. 111 - Preavviso

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:

Quadri A e B	quattro mesi
livello I	due mesi
livello II e III	un mese
livello IV e V	20 giorni
livello VIS, VI e VII	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	cinque mesi
livello I	tre mesi
livello II e III	45 giorni
livello IV e V	30 giorni
livello VIS, VI e VII	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	sei mesi
livello I	quattro mesi
livello II e III	due mesi
livello IV e V	45 giorni
livello VIS, VI e VII	20 giorni

d) Apprendisti 10 giorni

Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Art. 112 - Indennità sostitutiva del preavviso

I1 datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.
I1 dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.
I1 datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.
Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Art. 1 13 - Dimissioni

Le dimissioni del dipendente, che sia o non sia in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 111 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 112.
I1 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 al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.
Ai dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 123.

Art. 114 - Dimissioni per giusta causa

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.
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 112 e 123 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Art. 115 - Dimissioni in caso di matrimonio

In conformità dell'articolo 1, comma 4, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le

dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 123 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 111 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.
L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 116 - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966 n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990 n. 108 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

a) «giusta causa» senza preavviso 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 omero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace..
Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanando.
In via esemplificativa ricadono sotto il prowedimento del licenziamento per «giusta causa» le seguenti infrazioni:

a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) del settimo comma dell'articolo 82;
b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;

c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'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;
g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'articolo 82;
I) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
m) reiterato stato di ubriachezza.

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

NOTA: Le parti concordano di proseguire l'esame, con l'assistenza dei rispettivi legali, al fine di individuare una normativa più aderente alla realtà delle imprese cui si applica il presente Ccnl.

Art. 117-Licenziamento discriminatorio

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge n. 108 del 1990.

Art. 118 - Licenziamento in caso di matrimonio

Ai sensi dell'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, 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.
Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo 115.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Art. 119 - Tentativo di conciliazione

Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'articolo 6, per il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108.
Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1 dell'articolo 6 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.
Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Art. 120 - Collegio arbitrale

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 di arbitrato irrituale.

Art. 121 - Composizione del collegio

Il Collegio arbitrale dovrà essere costituito di volta in volta a livello territoriale.
Il Collegio dovrà essere composto da un rappresentante del datore di lavoro e da un rappresentante del lavoratore, nominati rispettivamente dalle competenti Organizzazioni Sindacali, e da un presidente scelto di comune accordo dalle stesse Organizzazioni tra i nominativi compresi in una lista precedentemente concordata.
In caso di mancato accordo per la nomina del presidente, si procederà al sorteggio tra i componenti la lista suddetta.
Il Presidente, non appena ricevuto l'incarico, provvede a convocare entro quindici giorni il Collegio arbitrale, che dovrà pronunciarsi entro i quindici giorni successivi alla prima convocazione.

Art. 122 - Compiti del collegio

Il Collegio arbitrale si pronuncia secondo equità ed ove ritenga ingiustificato il licenziamento, emette motivato lodo per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108. I1 lodo è sottoscritto dalle parti per accettazione. 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.
Il Collegio non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di tre giorni senza che l'azienda abbia proceduto alla riassunzione determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.
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.
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.
Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

Art. 123 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.
Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1° giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.
Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 il trattamento suddetto verrà calcolato, salvo quant'altro stabilito dalla stessa legge n. 297 del 1982, nelle misure e con le modalità previste dall'art. 189 del Ccnl 30 maggio 1991, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.
Ai lini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.
Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982 n. 297.

CHIARIMENTO A VERBALE
Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori in base alle norme del presente articolo e dalle somme già

percepite a titolo di indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi di quanto stabilito nell'allegato B al Ccnl 8 luglio 1982.
Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.
Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.
Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.
In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.
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.

Art. 124 - Restituzione documenti di lavoro

Alla cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà riconsegnare al dipendente, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di sua pertinenza, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato alle sue dipendenze e le mansioni dallo stesso svolte, i Mod. 101 e 102 o dichiarazione fiscale sostitutiva, nonché il Mod. O1/MS.
La consegna dei documenti, ivi compreso il certificato di servizio, dovrà effettuarsi in ogni caso, indipendentemente cioè dalle eventuali divergenze o vertenze tra l'azienda e il dipendente, entro il termine di giorni 3 dalla data di cessazione del rapporto, salvo che per il Modello O1/MS ed i Modelli 101 e 102 o dichiarazione fiscale sostitutiva che dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque non oltre il quindicesimo giorno del mese successivo a quello della cessazione del rapporto.

Art. 125 Decorrenza e durata

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° luglio 1994 e sarà valido sino al 30 giugno 1998 per la parte normativa e fino al 30 giugno 1996 per la parte retributiva.
Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.
Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

ALLEGATO 1

Le parti si danno atto che nella definizione della durata settimanale dell'orario di lavoro - come sopra individuata nella misura di 40 ore settimanali - non hanno inteso superare la qualificazione legale del lavoro straordinario di cui alle disposizioni di legge le quali si riferiscono unicamente alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali.
Di conseguenza la denominazione «lavoro straordinario» attribuita al lavoro prestato tra la quarantesima e la quarantottesima ora nel presente contratto è stata adottata ai soli lini dell'individuazione della percentuale di maggiorazione.

ALLEGATO 2

PREMIO DI ANZIANITA' AZIENDE ALBERGHIERE

I lavoratori hanno diritto ad un premio di anzianità nelle seguenti misure:
- una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio;
- una mensilità e mezza di retribuzione al compimento del quindicesimo anno;
- due mensilità di retribuzione dopo il secondo decennio;
- tre mensilità di retribuzione dopo il terzo decennio.

L'anzianità utile ai lini della corresponsione del premio decorre per gli impiegati dal 1° gennaio 1950 e per gli intermedi e salariati dal 18 dicembre 1949.
Dopo il decimo anno di anzianità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente avrà diritto ai ratei ulteriori maturati in frazione di anni.
La retribuzione sulla quale si calcola il premio viene determinata con gli stessi criteri di cui all'articolo 101 del presente contratto.

NOTA A VERBALE
I premi di anzianità maturati e liquidati agli intermedi e salariati fino al 30 settembre 1971 non sono soggetti a rivalutazione secondo le misure previste dal presente allegato.

ALLEGATO 3

VITTO E ALLOGGIO

Convenzione per la fornitura del vitto e alloggio per le aziende alberghiere
Le aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto ed alla fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti alle condizioni appresso indicate:

a) ogni pasto, pranzo, o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino;
b) la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali;

c) le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;
d) il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà dal 3 maggio 1990 il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo le seguenti tabelle:
- un pranzo lire 500
- una prima colazione lire 125
- un pernottamento lire 625
corrispondenti a lire 1.250 giornaliere e lire 33.750 mensili per il vitto intero e a lire 18.750 mensili per l'alloggio.
A decorrere dal 1° luglio 1996 il corrispettivo per il vitto e l'alloggio è determinato come segue:
- un pranzo lire 650
- una prima colazione lire 150
- un pernottamento lire 800
corrispondenti a lire 1.600 giornaliere e lire 43.500 mensili per il vitto intero e a lire 24.000 mensili per l'alloggio;
e) le parti si danno reciprocamente atto che, avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto e alloggio su scala nazionale ai dipendenti delle aziende alberghiere, tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai lini contrattuali ed assicurativi;
f) Il dipendente è tenuto ad avvertire all'atto dell'assunzione il datore di lavoro della propria intenzione di usufruire del servizio vitto e alloggio. Di ogni modifica di detta scelta deve darne comunicazione al datore di lavoro con preavviso di almeno 30 giorni;
g) il datore di lavoro che per accertate oggettive esigenze aziendali non sia in grado di fornire il servizio di vitto e alloggio deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente. Qualora l'impossibilità a prestare il servizio intervenga in un momento successivo il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alle R.s.a. per ricercare le più idonee soluzioni.

NOTA A VERBALE
Eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 100 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento. A decorrere dal 1° luglio 1996 gli stessi saranno adeguati nella misura massima di lire 150 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

ALLEGATO 4

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE
SEDE CENTRALE
Servizio Riscossioni Contributi e Vigilanza

Reparto 4 N 27/4/7569 Roma, I luglio 1988

Alla Filcams; alla Fisascat; alla Uiltucs; alla Fipe; alla Faiat; alla Fiavet; alla Faita; alla Asap.
Oggetto: Accordo 17 giugno 1986 per il rinnovo del Ccnl. Settore Turismo Stagionali.
Si fa riferimento alle richieste di codeste Organizzazioni formulate con note del 1.8.86 e 4.9.87, in merito alla legittimità ed ai possibili riflessi in materia contributiva della previsione contrattuale contenuta nel Ccnl delle aziende del turismo, in base alla quale le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi prorogato.
Si comunica che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, interessato da questo Istituto, con lettera n. 6 PS/40141/C/10 del 9.2.88, ha espresso l'avviso che l'ipotesi prospettata debba ritenersi legittima, considerato che l'intento che si realizza con la norma contrattuale di cui trattasi (consentire ai lavoratori di recuperare attraverso riposi compensativi le ore di straordinario effettuate) è un elemento del tutto estraneo alla previsione della legge n. 230/62.
Una volta affermata tale legittimità, sempre secondo il Ministero, non sorgono problemi per la copertura contributiva del periodo di protrazione del contratto a termine. Tale problema va risolto in base ai principi generali vigenti in materia, secondo i quali, ove sussista retribuzione in dipendenza di un rapporto lavorativo, si rinviene l'obbligo del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali da parte del datore di lavoro.
Conseguentemente, nel caso specifico, prosegue la nota ministeriale, se effettivamente la retribuzione base relativa alle ore di lavoro straordinario effettuate viene corrisposta nel periodo di paga, nel corso del quale il lavoratore fruisce dei riposi compensativi (che nella fattispecie coincide con il periodo di protrazione del contratto), è con riferimento a tale periodo che l'obbligo contributivo deve essere assolto.
Si ritiene, pertanto, che le aziende interessate potranno adottare comportamenti conformi alle citate indicazioni ministeriali.
IL DIRETTORE GENERALE

ALLEGATO 5

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
Sede Legale: Via IV Novembre n. 144 - 00187 Roma

DIREZIONE GENERALE

Roma, 5 ottobre 1988

Alla Faiat; alla Asap; alla Fipe; alla Fiavet; alla Faita; alla Filcams; alla Fisascat-Cisl; alla Uiltusc-Uil.
Oggetto: Contratto Collettivo Nazionale.

Con riferimento alla nota a margine si osserva preliminarmente che esula dalla competenza dello scrivente Istituto esprimere valutazioni in tema di accordi sindacali, la cui piena attuazione, per lo più, è informata a considerazioni di carattere politico-sociale.
Sotto l'aspetto tecnico si rileva, peraltro, che non sembra possano derivare conseguenze negative per i lavoratori dall'adozione del particolare sistema.
Infatti l'importo giornaliero della retribuzione, determinato, a seconda dei casi, sulle retribuzioni effettive o convenzionali o - se superiori - sui minimi di legge, va moltiplicato, ai lini contributivi ed indennitari, per il numero dei giorni di effettiva presenza al lavoro, dovendosi intendere per giorni di effettiva presenza al lavoro non solo quelli nei quali il lavoratore presta effettivamente la sua opera, ma anche quelli che vengono retribuiti in forza di legge o di contratto pur non essendo il lavoratore fisicamente presente; in tale ipotesi possono ben rientrare i riposi compensativi ai sensi dell'art. 119 del contratto nazionale collettivo in oggetto.

IL DIRETTORE GENERALE

ALLEGATO 6

Roma, 17 dicembre 1994

ALLE SEGRETERIE GENERALI
FILCAMS - FISASCAT- UILTUCS

Come d'intesa, diamo atto che per i lavoratori assunti con contratto a termine nelle aziende con caratteristiche stagionali, per l'ipotesi disciplinata dall'art. 55 «contratto a termine», comma 1, lett. a), trovano applicazione i contenuti di cui all'art. 49, relativamente al periodo di prova ed al primo e secondo comma dell'art. 51 circa le quote di maggiorazione della retribuzione.
Distinti saluti.
Aica il Presidente

ALLEGATO 7

OMISSIS

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18/12/88 - 21/01/89 SUI PROGETTI DI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

ALLEGATO 8

OMISSIS

ACCORDO INTERCONFEDERALE 20/01/93 CONFINDUSRIA E CGIL-CISL-UIL SULLE POLITICHE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

ALLEGATO 8.1

ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI DELL'INDUSTRIA E DEI SERVIZI

La elaborazione di un progetto di fallibilità finalizzato a realizzare un sistema permanente di rilevazione di fabbisogni formativi, promosso e gestito dalle parti sociali, richiede una analisi propedeutica dei seguenti elementi di base:
a) obiettivi ed indirizzi generali dell'iniziativa;
b) tempi e modalità di realizzazione del progetto di fattibilità;
c) risorse professionali impegnate e struttura di gestione dell'iniziativa;
d) risorse finanziarie ipotizzabili per la elaborazione e gestione del progetto.

A) OBIETTIVI ED INDIRIZZI GENERALI DELL INIZIATIVA:

- puntare verso uno strumento di indirizzo dell'offerta formativa in «grande», di tipo qualitativo;
- indicare, con periodici aggiornamenti, quali sono, come si articolano e con quale intensità i fabbisogni di formazione;
- fornire elementi per organizzare in maniera flessibile il sistema di formazione professionale, per rispondere meglio alle esigenze locali;
- definire la qualità della domanda per «ceppi professionali» con l'individuazione delle conoscenze di base relative alle specificità funzionali e alle capacità trasversali ad esse correlate;
- verificare le aggregazioni per «ceppi professionali» con imprenditori ed aziende, attraverso le relative aggregazioni settoriali;
- stimare la qualità dei fabbisogni in termini di fabbisogni critici, emergenti, in declino.

B) TEMPI E MODALITA' DI ELABORAZIONE DEL PROGETTO DI FATTIBILITA'

Si ritiene che nell'arco di due mesi un gruppo di esperti opportunamente individuati possa elaborare un progetto esecutivo di fallibilità che, sulla base degli elementi forniti, sia in grado di definire:
B1. il modello di indagine
B2. il campione di rilevazione (settoriale e territoriale)
B3. l'impianto organizzativo generale
B4. i costi dell'iniziativa e dei successivi aggiornamenti
B5. le possibili fonti di finanziamento.
Gli esperti da coinvolgere saranno scelti di comune accordo fra quelli di rilevanza specifica nazionale, dalle Parti stipulanti che assumeranno la responsabilità dell'intera iniziativa nei confronti delle istituzioni pubbliche.

C) RISORSE PROFESSIONALI IMPEGNATE E STRUTTURE DI GESTIONE DELL INIZIATIVA:

1. Organismi bilaterali di livello centrale e regionale

A livello centrale l'organismo bilaterale nazionale avrà il compito di:
- rendere esecutiva l'iniziativa, promuoverla e diffonderla a tutti i livelli;
- controllare la realizzazione dell'iniziativa, attraverso esami periodici dello stato di attuazione;
- amministrare le risorse finanziarie.

A livello regionale gli Organismi bilaterali avranno la responsabilità di:
- realizzare le analisi dei fabbisogni sulla base del progetto esecutivo e del relativo modello messo a punto a livello centrale;
- orientare le amministrazioni regionali verso l'uso dei risultati delle analisi dei fabbisogni;
- amministrare le risorse finanziarie.

2. Altri esperti, prescelti di comune accordo dagli Organismi bilaterali a sostegno della loro attività.

A livello centrale e regionale si potrà fare ricorso ad esperti e strutture specialistiche esterne che, in funzione delle risorse attivate potranno essere utilizzate per la gestione dell'iniziativa.

D) RISORSE FINANZIARIE CUI ATTINGERE PER LA ELABORAZIONE DEL PROGETTO E
PER LA SUA REALIZZAZIONE

Il di esperti incaricato, elaborerà un pre-progetto di fattibilità da presentare alle istituzioni pubbliche per il finanziamento dell'iniziativa.
A questo riguardo si propongono quattro ipotesi di finanziabilità:

1) Legge 492/1991 che interviene per innovare i sistemi formativi regionali. In questo caso il pre-progetto andrebbe elaborato con una distribuzione regionale dei costi presunti.
2) Legge 845/1978 che all'art. 18 finanzia studi e ricerche promosse dal Ministero del Lavoro.
3) Finanziamento o cofinanziamento comunitario.
4) Altri provvedimenti legislativi.

OMISSIS

ALLEGATO 9

ACCORDO INTERCONFEDERALE 31/01/95 TRA CONFINDUSTRIA E CGIL-CISL-UIL SUI
CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO - ORGANISMI PARITETICI.