CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO

22 gennaio 1999

Testo Unico siglato il 4 luglio 2001

FILCAMS
FISASCAT
UILTuCS

FEDERALBERGHI
FIPE
FIAVET
FAITA

INTERSIND

PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare
la piena e completa proprietà del testo contrattuale
e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale
a enti, organizzazioni, imprese e privati,
riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

AVVERTENZA

Le innovazioni derivanti dall'accordo del 22 gennaio 1999 sono state inserite nel testo in carattere corsivo.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO

Il giorno 22 del mese di gennaio 1999, in Roma

TRA

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo – FEDERALBERGHI, rappresentata dal proprio Presidente Alberto Sangregorio, con la partecipazione della Commissione Sindacale presieduta da Alessandro Giorgetti e composta da Bernabò Bocca, Presidente del Sindacato Italiano Grandi Alberghi, Vanni Cecchinelli, Presidente dell'Associazione Italiana Alberghi per la Gioventù, Alessandro Giorgetti, Presidente del Comitato Nazionale Attività Stagionali, Armando Petromilli, Presidente del Comitato Nazionale Mezzogiorno, Marco Ponziglione, Presidente del Comitato Nazionale Piccola Impresa, Giuseppe Roscioli, Presidente del Comitato Nazionale Giovani Albergatori e da Anita Baldi, Maurizio Baldini, Gianfranco Barbone, Giacomo Bardelli, Massimo Bettoja, Carlo Buccelli, Gabriele Bucci, Carlo Calmieri, Antonio Camisa, Clemente Cammarota, Giovanni Carbone, Rosario Carpita, Sebastiano Catinello, Alessandra Ceccotti, Luca Cevoli, Rudi Christof, Giovanni Ciana, Vittorio De Martino, Sergio Donati, Christoph Engl, Francesco Erdarelli, Arnaldo Fagiolo, Stefano Falchetta, Enzo Ferrandino, Maurizio Ferrante, Vittorio Ferraris, Pietro Foti, Marco Golinelli, Riccardo Gritti, Giuseppe Habeler, Mario Lazzarini, Lidia Linter, Giovanni Mancini, Fabio Manenti, Pierluigi Masini, Giorgio Mencaroni, Roberto Michelini, Marco Misischia, Vittorio Moroncelli, Ovidio Mugnai, Giancarlo Mulas, Nino Mundula, Corrado Neyroz, Aniello Ottiglio, Edmondo Papi, Franco Parretti, Maurizio Parrini, Walter Pecoraro, Massimo Pezzano, Fausto Placucci, Boris Procchieschi, Enzo Rosolino, Nicola Sartorello, Claudio Scarpa, Leonarda Somma, Tommaso Tanzilli, Antonio Ternullo, Raimondo Tomassini, Riccardo Tomasutti, Gaetano Torino, Giuseppe Trafiletti, Antonio Triunfo, Fabio Vanni, Alberto Viti, assistita dal Direttore Generale Alessandro Cianella, dal Vice Direttore Alberto Piccardo, dal Capo Servizio Sindacale Alessandro Massimo Nucara e da Angelo Giuseppe Candido;

la Federazione Italiana Pubblici Esercizi – FIPE, rappresentata dal proprio presidente Sergio Billè e con al partecipazione della Commissione Sindacale presieduta da Stefano Mauro e composta da Natale Abbate, Franco Bergamino, Giorgio Buratti, Gianni Carbone, Giuseppe Colucci, Franco Cremaschi, Renato Cumerlato, Giancarlo

Deidda, Andrea Durando, Roberta Ebaldi, Claudio Ferraro, Arnaldo Fiorenzoni, Paola Fontanelli, Fabrizio Fumagalli, Guido Garavello, Pierantonio Genestrone, Marco Gialdi, Angelo Luni, Vincenzo Luotto, Vartan Manoukian, Franco Marchi, Carlo Marinelli, Sergio Mattana, Carmine Migliore, Paolo Moro, Antonio Pace, Alessandro Palazzi, Massimiliano Polacco, Lucio Pompili, Francesco Privitera, Ezio Rizzoli, Marco Savini, Angelo Schiavi, Silvio Salza, Riccardo Scarselli, Antonio Tarzia, Michele Tozzi, assistiti dal Segretario Generale Edi Sommariva e dal Direttore Servizio Sindacale Silvio Moretti;

La Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo - FIAVET rappresentata dal proprio Presidente Antonio Tozzi e dalla Giunta Esecutiva della Federazione composta dal Vice Presidente - Responsabile delle Relazioni Sindacali - Giuseppe Cassarà e da Giuseppe Amabile, Romano Caravita, Sandro Del Favero, Caterina Politi e Alessandro Viazzo, assistiti dal Direttore Alberto Corti e dal Responsabile del Servizio Sindacale Pierluigi Fiorentino;

la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico - Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA, rappresentata dal proprio Presidente Felice Chiesa e dai Vice Presidenti Stefano Amadei, Placido Rosi, Maurizio Vianello e Giuseppe Zingale a mezzo della Commissione sindacale presieduta da Giorgio Godeas, con l'assistenza del Segretario Generale Salvatore Vingiani;

con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO;

l'Associazione Sindacale INTERSIND*, rappresentata da Stanislao Grazioli;

E

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dal Vice Segretario Generale vicario Pietro Ruffolo, dai segretari Ivano Corraini, Maria Antonietta Franceschini, Bruno Perin, Claudio Treves, dal Presidente del Comitato Direttivo nazionale Bruno Rastelli e dai

* In relazione alle modifiche dell'assetto associativo nel frattempo intervenute, Federreti – Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità, è subentrata ad Intersind nella titolarità di tutti gli accordi nell'ambito del settore Turismo.

componenti il Comitato Direttivo nazionale Silvano Conti, Luigi Coppini, Gabriele Guglielmi, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Gennaro Pannozzo, Luigi Piacenti, Luisa Albanella, Livio Anelli, Dalida Angelini, Alfonso Argeni, Assunta Aurisicchio, Carla Balducci, Otello Belli, Alessandro Beltrami, Vincenzo Belzaino, Paola Berfonzi, Marco Bertolotti, Ennio Bianchi, Vigilio Biscaro, Luigi Bittarelli, Dino Bonazza, Adriano Bonetti, Moreno Bottoni, Walter Calzavarra, Franco Capasso, Daniela Cappelli, Roberto Cappellieri, Vito Carchia, Maura Carli, Maddalena Carnevale, Giovanni Carpino, Fabio Castagnini, Monica Cavallini, Orfeo Cecchini, Elena Ceschin, Eda Ciccarelli, Canio Cioffi, Sergio Codonesu, Alessandro Collini, Eligio Conversano, Antonio Coppola, Luigi Corazzesi, Giovanni Cotzia, Santo Crescimone, Anna Cuntrò, Costanza d'Albesio, Giancarlo d'Andrea, Loredana de Checchi, Carla della Volpe, Elio Dota, Gabriella Fanesi, Paolo Favetta, Tiziana Ferroci, Giordano Fiorani, Gastone Fiori, Cinzia Folli, Enrico Folloni, Piergiorgio Forti, Sergio Franceschini, Franco Franceschini, Gualtiero Francisconi, Corrado Franzoso, Armando Galati, Fabio Giunti, Lorenza Giuriolo, Marzio Govoni, Vincenza Grasso, Angelo Guerriero, Tiziana Gusmerini, Sveva Haertter, Leandro Innocenti, Antonio Lareno, Elena Lattuada, Vincenzo Limonta, Maurizia Losi, Patrizia Maestri, Luca Magnani, Gianfranco Mancini, Giuseppe Mancini, Maria Mancini, Antonio Marchese, Giancarlo Marchi, Gabriele Marchi, Cristina Maroni, Elena Martis, Roberto Mati, Giuseppe Meini, Rosa Giulia Melidoni, Massimo Melotti, Leandro Menichelli, Adriana Merola, Cono Minnì, Carmela Minniti, Tiziana Mordeglia, Gaetano Morgese, Mario Moriconi, Silvana Morini, Antonio Moscatelli, Giusi Muchon, Luciano Nacinovich, Anna Rosa Nannetti, Antonio Palazzo, Lora Parmiani, Celeste Paulon, Giuseppe Pedrazzini, Santo Pellegrino, Sergio Pestelli, Antonello Pirastru, Rocco Pisanello, Santino Pizzamiglio, Lauro Pregnolato, Michele Presta, Giuseppe Provitina, Fausto Quattrini, Massimo Re, Pierino Ricci, Gianni Roncaccia, Patrizia Rossigni, Fiorella Rossi, Marco Roverano, Vladimiro Sacco, Alessandra Salvato, Giorgio Scarinci, Anna Schiano, Giuseppe Scognamillo, Egidio Serafini, Loredana Serraglia, Giuseppe Sforza, Walter Sgargi, Fabio Sormanni, Antonio Stancampiano, Rosario Stornaiuolo, Francesco Taddei, Antonio Terenzi, Franco Tettamanti, Anna Tornari, Antonio Triglia, Gianni Trinchero, Domenico Troise, Rosa Veccia, Andrea Vitagliano, Christine Walzl, Renato Zanieri, Leonardo Zucchini, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dal Segretario Confederale Francesca Santoro;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT CISL .- rappresentata dal Segretario Generale

Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali, Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, da: Antonio Michelagnoli, Salvatore Falcone, Mario Marchetti, Marcello Pasquarella, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostini, Annalisa Albertazzi, Antonio Albiniano, Giusy Amadasi, Cecilia Andriolo, Patrizia Antonini, Antonio Bacci, Giuliana Baretti, Matteo Barrella, Dario Battuello, Alberto Bizzochi, Sante Blasi, Luciana Bommassar, Claudio Bosio, Paola Botti, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Giuseppe Calzaghe, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Donato Cappiello, Rosalba Carai, Piero Caredda, Sergio Carminati, Silvia Carrara, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizzone, Alfredo Cattaruzza, Alberto Cavalloni, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Patrizio Cusano, Amelio Custodi, Mario Dal Soler, Giovanni D'Angelo, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Dell'Infante, Marco Demurtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Battistino Guido Fabiano, Giovanni Fabrizio, Quinto Fantini, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Erminio Gomiero, Luca Grazioli, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Aldo Guardone, Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Angela Kalaydjian, Fabio Laritonda, Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Rosario Lo Proto, Luca Maestripieri, Alfredo Magnifico, Ottilia Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Danilo Manini, Riccardo Mantovani, Aldo Manzini, Fabio Marcatili, Luca Marcazzan, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Viviana Masi, Tiziana Mastrangelo, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Aniello Montuoso, Iris Morassi, Raffaella Moretto, Bice Musocchi, Erika Naretto, Nicola Nesticò, Ivano Orsuni, Rosa Palmieri, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Paolo Perazzoli, Ferruccio Petri, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccino, Antonio Pirozzi, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Luigi Polinesi, Rosetta Raso, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tina Saglia, Daniele Salvador, Francesco Sanfile, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Mario Testoni, Giuseppe Tirelli, Giuseppe Tognacca, Giuseppe Tognarini, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Michael Untergasser, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli,

Francesco Varagona, Floriana Vissà, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Luigi Bonfanti;

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; da Fulciniti Caterina, Paolo Poma e Antonio Vargiu dal Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, Aruga Luciano, Baio Pietro, Baldini Giuliana, Belletti Pina, Benanti Giuseppe, Bentivegna Gaetano, Bettocchi Bruno, Bonfanti Fabrizio, Bove Salvatore, Callegaro Gianni, Canali Luigi, Carli Bruno, Casadei Maurizio, Castiglione Agata, Cerù Silvio, Chisin Grazia, Cieri Nicola, Cioccoloni Gianluca, D'Amico Francesco, Damiano Domenico, D'Angelo Mario, Della Luna Rocco, De Simone Michele, Diecidue Sergio, Fanzone Salvatore, Fiorino Gabriele, Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Gazzo Giovanni, Giannetti Giuliano, Giorgio Giovanni, Guidi Giancarlo, Gullone Luciano, Ierulli Cesare, Iozzia Bartolo, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Luchetti Maria Ermelinda, Maselli Nicola, Massari Gilberta, Milandri Maurizio, Monaco Antonio, Morandi Ivano, Musu Roberta, Napoletano Antonio, Nomade Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio, Paolini Pierluigi, Pellegrini Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Rabà Gioia, Regazzoni Maurizio, Rovatti Ennio, Tomasi Gianni, Sama Carlo, Sagliocco Giuseppe, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Scarpellini Virgilio, Servadio Remigio, Servidei Fabio, Sorgia Elisabetta, Veronese Ivana, Verrino Antonio, Vurruso Angelo, Zanghi Domenico, Zarfati Angelo; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini;

visto il protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, il CCNL Turismo del 6 ottobre 1994, l'accordo per il rinnovo della parte retributiva 19 luglio 1996, l'accordo quadro sui centri di servizio del 29 settembre 1997, il patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998, si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende alberghiere, complessi turistico-ricettivo dell'aria aperta, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo, porti ed approdi turistici, *rifugi alpini* di cui all'articolo 1, composto da 15 titoli, 429 articoli e 14 allegati letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

PREMESSA AL CCNL

Il Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993 *ed il patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 costituiscono* il quadro di riferimento sulle cui linee le Parti confermano di sviluppare, ad ogni livello, il proprio confronto.

Il presente Contratto ne realizza, per quanto di propria competenza, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:
- attribuendo all'autonomia collettiva una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del confronto ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesime tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane;
- definendo il complesso normativo ed economico che dovrà essere assunto come riferimento inderogabile ai fini della emanazione di un provvedimento legislativo che garantisca l'efficacia erga omnes del sistema contrattuale.

Le Parti - nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori - hanno inteso realizzare con il presente contratto non solamente una fase negoziale, bensì un confronto globale teso al consolidamento ed allo sviluppo delle potenzialità del Turismo, dandosi atto reciprocamente della necessità di favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva ed un recupero della capacità competitiva delle imprese sui mercati internazionali.

In questo quadro, le iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche saranno fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali ed a consolidare il ruolo del Turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, cui destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi

e risorse congrui rispetto all'incidenza del Turismo nella formazione della ricchezza e della occupazione del Paese.

Le parti convengono che il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari per la crescita dell'occupazione e per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio delle responsabilità attribuite alle parti sociali ai vari livelli di competenza. In particolare, le parti promuoveranno la costituzione di tavoli triangolari di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese ed i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare le condizioni di sviluppo del settore.

Analogamente, le Parti convengono di mettere in atto le opportune iniziative nei confronti della Unione Europea, al fine di utilizzare al meglio le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria in materia di Turismo, ivi compreso il Turismo Sociale.

Le Parti, nel darsi atto della validità dell'assetto e della struttura contrattuale, sono impegnate a sviluppare organicamente e a tutti i livelli le relazioni sindacali. In questo quadro le Parti, a tutti i livelli, sono reciprocamente impegnate ad instaurare corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento organico delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e sfavorire l'eventuale insorgere di conflittualità tra le Parti. In questo senso, le Parti assegnano rilievo cruciale al sistema degli Enti Bilaterali e dei Centri di Servizio, ai fini della promozione e del monitoraggio di politiche attive del Mercato del Lavoro, anche con riferimento al lavoro interinale ed a nuove tipologie di rapporto di lavoro che potranno essere individuate dalla legislazione, da adottare tanto sul versante delle nuove forme di flessibilità, quanto per gli aspetti che attengono alla creazione di un efficiente canale di ingresso nel mercato del lavoro.

Le Parti concordano, inoltre, sull'esigenza di partecipare attivamente affinché lo sviluppo del Dialogo Sociale, in sede comunitaria, affronti l'analisi e l'approfondimento dei percorsi di armonizzazione delle normative legislative in tema di rapporti di lavoro negli Stati membri, con particolare riferimento agli strumenti di formazione nonché alla equiparazione dei titoli professionali.

A fronte della concorde valutazione sulla necessità di politiche di investimento, riorganizzazione e sviluppo qualificato e stabile del settore Turismo, le Parti hanno inteso non solo concorrere ad individuare le conseguenti normative ma, anche, realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze sia delle imprese sia dei lavoratori del settore nonché funzionale alla individuazione ed alla esaltazione delle potenzialità e degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali.

Inoltre, le Parti riconoscono funzionale agli obiettivi di progresso del settore la riforma del sistema contributivo e, nel quadro degli impegni assunti a livello interconfederale e comunitario, riconfermano la necessità di eliminare le sperequazioni rispetto agli altri settori produttivi, anche al fine di attenuare il divario tra costo del lavoro e reddito disponibile.

Ai fini del processo di recupero e sviluppo di efficienza e produttività, le Parti - ciascuna nell'ambito delle proprie possibilità e competenze - riconoscono la necessità di porre in essere iniziative atte a rafforzare e valorizzare il ruolo del settore Turismo nel quadro della programmazione nazionale, anche tramite appositi provvedimenti legislativi e finanziari tesi ad una efficace tutela dei livelli produttivi e occupazionali e il riequilibrio delle condizioni che sfavoriscono la situazione italiana rispetto al contesto europeo. In particolare, le Parti convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti del Governo al fine di non pregiudicare le prospettive di mantenimento o di potenziale sviluppo dell'occupazione nel Mezzogiorno d'Italia, gravemente compromesse dai recenti provvedimenti in materia di oneri sociali.

Le Parti, inoltre - tenuto conto della specifica caratteristica di intersettorialità del Turismo e della sua forte dipendenza dal contesto economico contiguo con particolare riferimento alle problematiche dell'ambiente, del trasporto, ed, in generale, delle carenze infrastrutturali nel suo insieme - intendono promuovere ad ogni livello iniziative idonee al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale efficace per lo sviluppo del turismo ed, in particolare, per porre in essere condizioni omogenee rispetto agli altri settori.

In tale contesto le Parti valutano indifferibile l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una organica politica di

promozione del sistema Paese adeguata rispetto al contributo offerto dal Turismo alla formazione della ricchezza nazionale.

In questo quadro si colloca anche la necessità di riforma della disciplina legislativa del settore ed in particolare della legge quadro sul turismo al fine di attivare forme di sostegno e di agevolazione degli investimenti diretti alla riqualificazione dell'offerta, dell'intermediazione turistica nel suo complesso, all'incentivazione della domanda, allo sviluppo dell'occupazione e della sua qualificazione.

PROTOCOLLO IN MATERIA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E RELAZIONI ISTITUZIONALI

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

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

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

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

(5) Le parti sociali, riconoscendo grande importanza al ruolo della formazione, hanno promosso un progetto sperimentale sull'apprendistato denominato "Verso il 2000" approvato dal Ministero del Lavoro e finanziato dal Fondo Sociale Europeo.

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

(7) Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale; individuano gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare l'ingresso e la permanenza nel settore dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o di adeguata esperienza professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.

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

(9) Le Parti, vista l'attività in materia di formazione professionale sviluppata anche attraverso l'EBNT e dalle sue articolazioni territoriali, preso atto di quanto previsto in materia di formazione professionale:
- dalla legge n. 236 del 1993;
- dal Protocollo del 23 luglio 1993
- dalla legge 196 del 1997
- dal Patto per il lavoro del 24 settembre 1996
- dal Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 23 dicembre 1998;
- dai nuovi provvedimenti in materia di formazione degli apprendisti;
- dal Masterplan sulla Formazione Professionale;
- dalla riforma dei cicli scolastici e dei sistemi di formazione superiore;
al fine di potenziare le azioni intraprese si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere

realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.

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

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ed al fine di garantire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali delle aziende, richiedono al Governo l'adozione di un provvedimento legislativo finalizzato alla generalizzazione del presente sistema normativo contrattuale, anche con riferimento al regime contributivo che sarà stabilito per la contrattazione di secondo livello.

Le Parti stipulanti convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle Parti stipulanti il presente Contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente Contratto ad una qualsiasi altra Organizzazione, è automaticamente esteso anche alle Parti stipulanti il presente Contratto.

TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 1

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente:

I) AZIENDE ALBERGHIERE

a) alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, self-services, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente; ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;
b) taverne, locali notturni, caffè, mescite *e altri esercizi di cui al successivo punto III* annessi agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;
c) ostelli; residences, villaggi turistici;
d) colonie climatiche e attività similari.

II) COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

a) campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere.

III) AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast-foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;
- piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;
- caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e *vendono* alimenti e bevande *di cui agli articoli 3 e 5 della legge 25 agosto 1991 n. 287;*
- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
- gelaterie, cremerie;
- negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;
b) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo e *altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa*;
c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
d) posti di ristoro sulle autostrade;
- posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), *aeroportuali*, marittime, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di

ristorazione sui treni; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
-aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre);
-aziende per la ristorazione collettiva *in appalto* (mense aziendali e simili) e *servizi sostitutivi di mensa*;
-spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
e) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;
f) *aziende per la somministrazione al domicilio del cliente*;
g) *ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande.*

IV) STABILIMENTI BALNEARI

a) stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

V) ALBERGHI DIURNI

VI) IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (Agenzie, Uffici, Sedi, Filiali, Succursali, ecc.) le imprese che svolgono in tutto o in parte le attività di cui all'articolo 9 della legge 17 maggio 1983, n. 217;
b) operatori privati, associazioni del tempo libero, culturali, religiose, studentesche giovanili e simili, in quanto svolgano attività di intermediazione e / o organizzazione turistica comunque esercitata.

VII) PORTI ED APPRODI TURISTICI

a) porti turistici, approdi turistici, punti di ormeggio.

VIII) RIFUGI ALPINI

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 1° luglio 2001 per definire le modalità di estensione del presente CCNL al personale dipendente dalle aziende di cui all'articolo 16 della legge 13 maggio 1999, n. 133 ed al decreto del Ministero delle Finanze 31 gennaio 200, n. 29 (sale bingo).

NOTA A VERBALE

Il presente Contratto si applica agli addetti alle attività non turistiche - esempio: commerciali - svolte all'interno delle strutture ricettive e pararicettive, alla condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica. Il Contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità straniera.

CHIARIMENTO A VERBALE

(1) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Alberghi" ci si è intesi riferire alle "Aziende alberghiere" di cui al punto I dell'articolo 1.

(2) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Pubblici Esercizi" ci si è intesi riferire alle "Aziende Pubblici Esercizi" di cui al punto III dell'articolo 1.

(3) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Agenzie di viaggio" ci si è intesi riferire alle "Imprese di viaggi e turismo" di cui al punto VI dell'articolo 1.

(4) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Campeggi" ci si è intesi riferire ai "Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta" di cui al punto II dell'articolo 1. Le norme dell'accordo 27 marzo 1979 con il quale è stata convenuta l'applicazione del presente Contratto al settore Campeggi hanno trovato inserimento generale e specifico nei rispettivi istituti ed articoli del presente testo a stampa.

Articolo 2

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, in quanto compatibili con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato.

(2) Esso deve essere considerato un complesso unitario ed 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 articolo 1 anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 4 della Legge 5 agosto 1978, n. 502 e successive modificazioni.

(3) Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi ed Accordi Speciali del settore turistico, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso

disciplinate, riferentisi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.

(4) Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

(5) Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 3

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

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – DIRITTI DI INFORMAZIONE

LIVELLO NAZIONALE

Articolo 4

(1) Le Parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le prerogative proprie dell'imprenditore e quelle delle organizzazioni sindacali, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività turistica in generale, convengono sulla necessità di promuovere una politica turistica da attuarsi avvalendosi dello strumento della programmazione e di una correlativa legge quadro.

(2) A tal fine, annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni Imprenditoriali firmatarie comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

(3) Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonché lo stato di attuazione della legge quadro.

(4) In tali incontri le Parti potranno adottare nei confronti dei competenti Organi istituzionali iniziative tendenti a valorizzare una politica attiva del lavoro, che, tenendo conto delle esigenze specifiche del mercato e delle particolari caratteristiche strutturali del settore, possa condurre alla realizzazione delle necessarie riforme della normativa relativa al collocamento ed alla elevazione professionale dei lavoratori; ciò al fine di conseguire una maggiore efficienza e funzionalità del servizio e a sostegno dell'occupazione e della sua continuità, con riferimento alla migliore utilizzazione degli impianti attraverso il prolungamento della stagione derivante dalla soluzione dei problemi che ne condizionano l'attuazione.

(5) Le Parti, al fine di promuovere una maggiore garanzia dell'utenza turistica e una più effettiva tutela dei diritti della collettività, concordano sulla necessità di incentivare specifiche politiche di riqualificazione del settore turistico ispirate al criterio della salvaguardia e del recupero dell'equilibrio ambientale.

(6) Pertanto, anche in relazione al reciproco intendimento di cui alla Premessa del presente Contratto, convengono sull'opportunità di dotarsi di strumenti che, nelle aree di spiccata vocazione turistica, consentano di valutare - avuto anche riguardo alla necessaria salvaguardia dei beni artistici, culturali e paesaggistici - l'impatto ambientale delle attività produttive nel complesso dei nuovi investimenti nonché delle dotazioni infrastrutturali, e dei loro riflessi sulla composizione e la qualità dell'occupazione.

LIVELLO TERRITORIALE

Articolo 5

(1) Annualmente, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in appositi incontri a livello regionale, le Organizzazioni Imprenditoriali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Per quanto concerne le "Imprese di Viaggi e Turismo" si precisa che per "livello territoriale" ai fini del presente Contratto ci si intende riferire al livello regionale.

LIVELLO AZIENDALE

Articolo 6

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

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

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

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

Articolo 7

(1) Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 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) *Viene 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 sul mercato del lavoro ai vari livelli, 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 della Comunità 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.

Articolo 8

(1) Le Organizzazioni Imprenditoriali si impegnano a contrattare a livello regionale con le Regioni e i Sindacati forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" in collegamento con le iniziative della regione, anche nel quadro delle politiche di scaglionamento delle vacanze indicate dalle Confederazioni e dalle altre Federazioni di categoria; a livello regionale sarà definito, mediante trattative tra le Associazioni imprenditoriali, le Regioni ed i Sindacati, un regime di bassi prezzi particolarmente nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" a favore di:
a) lavoratori che utilizzino i periodi feriali o svolgano periodi di cure termali;
b) lavoratori pensionati che utilizzino periodi di riposo e di cura termale, marina, montana, ecc.;
c) studenti che utilizzino collettivamente o con le famiglie periodi di vacanze non estive per cure termali, marine, montane, ecc. o a scopi di ricerca culturale;
d) lavoratori di altri paesi che tramite le regioni o gli enti turistici confederali utilizzino periodi di vacanze o svolgano precise attività culturali.

(2) Saranno altresì contrattate tra Associazioni Imprenditoriali, Regioni e Sindacati forme di sostegno anche economico per favorire le attività di formazione professionale.

Articolo 9

(1) Le Parti, anche in relazione a quanto previsto dalla riforma del collocamento ordinario e per gli esperimenti pilota in materia di avviamento al lavoro, si impegnano a ricercare congiuntamente, a livello regionale per settori o per l'intero comparto o per singole aree subregionali, soluzioni capaci di:
a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e surroga;
b) promuovere verso i terzi interessati le iniziative ritenute più idonee al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.

(2) Sempre a livello regionale, anche per aree subregionali omogenee, le Parti si impegnano a definire attraverso specifici accordi negoziali:
a) gli interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal decimo comma del successivo articolo 116;
b) l'accertamento delle strutture finalizzate all'addestramento professionale, allo scopo di verificarne e migliorarne l' utilizzazione anche attraverso la partecipazione delle stesse Parti sociali alla loro gestione.

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

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

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

CAPO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Articolo 10

(1) La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

(2) I relativi accordi hanno durata pari a quattro anni.

(3) Le piattaforme per la negoziazione dei contratti integrativi saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza e, comunque, non prima del 31 dicembre 1999.

(4) 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.

(5) I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto. In considerazione del nuovo assetto assunto dalla contrattazione integrativa territoriale, le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

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

(7) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti.

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

a) a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;
b) a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le agenzie di viaggio il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale;
c) a livello provinciale per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva.

(9) Il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato nelle imprese in cui sussista la contrattazione integrativa aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto integrativo aziendale esclusivamente previo accordo tra le parti. A tal fine, le organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto potranno assumere iniziative congiunte volte a prevenire l'alimentarsi del contenzioso.

PREMIO DI RISULTATO

Articolo 11

(1) In applicazione del protocollo 23 luglio 1993, l'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è prevista mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

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

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

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

(3) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dall'articolo 2 del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito nella legge 23 maggio 1997, n. 135.

(6) Salvo diverse intese locali, per le aziende stagionali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli articoli 190, 191, 192, 241, 242, 243 e 280 del presente CCNL, con conseguente inapplicabilità delle disposizioni inerenti il premio di risultato.

MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE

Articolo 12

(1) 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.

(2) Fermo restando che la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di quindici dipendenti, al secondo livello di contrattazione, territoriale o aziendale, disciplinato dai commi 8 e 9 dell'articolo 10 sono demandate le seguenti materie:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e della legge n. 125 del 10 aprile 1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
b) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
c) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 66;
d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1 dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;
e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di lavoro temporaneo ai sensi dell'articolo 75 del presente Contratto;
f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 90, 97 e 359);
g) intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 99);
h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 287 e 381);
i) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
j) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
l) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 95;
m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 91 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

n) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 98;
o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 96;
p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
q) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 121);
s) premio di risultato di cui all'articolo 11;
t) regolamentazione nastro orario stagionali (articolo 185);
u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

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

a) 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;
b) programmi di formazione per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro di cui al presente contratto fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, sesto comma dell'accordo quadro sui contratti di formazione e lavoro, nonché specifici accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati anche con riferimento a quanto previsto dall'articolo 21, quarto comma, legge 28 febbraio 1987, n. 56;
c) la definizione di meccanismi analoghi a quanto previsto dall'articolo 82 volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
d) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'articolo 74;
e) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
f) 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 Contratto;
g) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'articolo 58, comma 2;

h) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;
i) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'articolo 74;
j) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (articolo 301);
k) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (articolo 319);
l) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
m) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (articolo 335);
n) determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri (articolo 307);
o) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (articolo 304);
p) determinazione della misura della trattenuta cautelativa (articoli 284, 357 e 378);
q) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (articolo 298);
r) determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari (stabilimenti balneari);
s) eventuali deroghe a quanto stabilito dall'articolo 365;
t) clausole di uscita (articolo 13);
u) contratti a termine ed aziende di stagione (articoli 190, 191, 192, 236, 241, 242 e 280);
v) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al comma 8 dell'articolo 52;
w) la disciplina dello svolgimento del rapporto di formazione e lavoro in cicli stagionali;
x) retribuzione onnicomprensiva (articolo 14);
y) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articoli 196, 247, 281, 375);
z) funzionamento Commissioni paritetiche (articoli 226, 270 e 426);
aa) costituzione dei Centri di servizio di cui all'articolo 19.

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

a) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
b) 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 Contratto;
c) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
d) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
e) premio di risultato di cui all'articolo 11;
f) clausole di uscita (articolo 13);

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

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
b) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 66;
c) intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 99);
d) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articolo 287);
e) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
f) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
g) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
h) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 95;

i) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 91 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
j) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 98;
l) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 96;
m) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
n) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 121);
o) 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;

CLAUSOLE DI USCITA

Articolo 13

(1) Ferma restando l'applicabilità delle disposizioni di legge che regolano i contratti di riallineamento, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in presenza di situazioni di crisi verificatesi nei territori non ricompresi nell'obiettivo 1, accertate dalle organizzazioni nazionali stipulanti il presente accordo, sarà possibile, previa intesa territoriale di cui al comma seguente, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali di cui al presente CCNL.

(2) Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore al periodo di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL.

RETRIBUZIONE ONNICOMPRENSIVA

Articolo 14

(1) Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'articolo 12 può

regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Al fine di favorire la normalizzazione delle condizioni di impiego della manodopera e di concorrenza tra le imprese, le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo potranno assumere a base la retribuzione di cui sopra per richiedere congiuntamente al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale l'adozione di apposite tabelle di retribuzione medie agli effetti del calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale ai sensi dell'articolo 6 del regio decreto legge 14 aprile 1939, n. 636 e dell'articolo 35 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797.

ARCHIVIO DEI CONTRATTI

Articolo 15

(1) I contratti integrativi territoriali saranno depositati, entro quindici giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo e, a richiesta, potranno essere inviati al CNEL.

CAPO IV - ENTI BILATERALI

PREMESSA

Le parti stipulanti il CCNL Turismo, ribadita la volontà di promuovere la istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e dei centri di servizio e di regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, premesso che l'attività degli enti bilaterali e dei centri di servizio non può essere sostitutiva di quella propria delle parti sociali, hanno convenuto di disciplinare come segue l'istituzione ed il funzionamento degli enti bilaterali e dei centri di servizio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti affidano all'EBNT lo svolgimento di una ricognizione degli accordi locali caratterizzati da sperimentazioni volte a favorire una più ampia diffusione del sistema della bilateralità.

DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori ritengono che le situazioni locali in essere rappresentano utili strumenti per un consolidamento del sistema della bilateralità nel settore del Turismo.

ENTE BILATERALE NAZIONALE UNITARIO DEL SETTORE TURISMO

Articolo 16

(1) Le Parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo, regolato da apposito statuto.

(2) L'E.B.N.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.N.T. attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:
a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;
d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936 del 1986;

e) istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
h) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
l) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
m) istituisce il Comitato di Vigilanza Nazionale;
n) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

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

SOSTEGNO AL REDDITO

Articolo 17

(1) Salvo diversa determinazione dell'Assemblea, il 30% del contributo contrattuale di competenza dell'Ente Bilaterale Territoriale è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo tra azienda e rappresentanza aziendale, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati dall'Ente Bilaterale Territoriale, con apposito regolamento che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

(2) Nei territori in cui non sia costituito l'ente bilaterale o non sia effettivamente attivato quanto previsto al comma che precede, per le aziende distribuite in più territori, che versano il contributo dovuto agli enti bilaterali territoriali per il tramite dell'ente bilaterale nazionale, la quota destinata al sostegno al reddito è accantonata in un apposito fondo costituito presso l'ente bilaterale nazionale. Tali somme saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali che attivino interventi di sostegno al reddito in favore dei

dipendenti delle aziende suddette o, per i territori in cui gli enti non attivino tali interventi, saranno erogate direttamente dall'EBNT, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati con apposito regolamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno per esaminare la materia del sostegno al reddito dopo la riforma legislativa degli ammortizzatori sociali.

ENTI BILATERALI TERRITORIALI DEL SETTORE TURISMO

Articolo 18

(1) L'Ente Bilaterale del settore Turismo verrà costituito, di norma a livello regionale, e sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle Parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento. In caso di mancato accordo, l'Ente Bilaterale Nazionale può autorizzare in via transitoria la costituzione di Enti Bilaterali con competenza limitata a singoli comparti e/o a specifiche aree territoriali.

(2) Lo stesso potrà essere costituito, sulla base di accordi intervenuti tra le Parti, per singole aree omogenee subregionali.

(3) L'E.B.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.T. promuove e gestisce, a livello locale:
a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;
c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in

collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo e con la rete degli enti bilaterali territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

(4) L'E.B.T. istituisce l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali. A tal fine, l'Osservatorio:
a) programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56 del 1987 e con le garanzie di riservatezza ivi previste;
b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo;
c) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (anche rispetto ai lavoratori extracomunitari) nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

(5) Laddove già esistano strumenti analoghi a quelli sopra previsti, le Parti che li hanno costituiti concorderanno le modalità per armonizzarli con la normativa sopra specificata, ferme restando le condizioni di miglior favore.

DICHIARAZIONI A VERBALE

La partecipazione dell'INTERSIND* nell'ambito della rappresentanza di parte imprenditoriale per il comparto Pubblici Esercizi negli organi dell'Ente Bilaterale territoriale è regolata da accordi diretti tra la FIPE e l'INTERSIND.

Le quote contrattuali di servizio assicurate dalle agenzie di viaggio e dai relativi lavoratori dipendenti per il finanziamento degli Enti Bilaterali, per evidenti ragioni di congruità connesse alla particolare tipologia del settore, verranno finalizzate ad iniziative di formazione professionale.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1999 gli enti bilaterali del comparto agenzie di viaggio avranno struttura regionale o pluriregionale, ferme restando le attività, limitazioni ed estensioni previste dal CCNL per gli enti bilaterali per le agenzie di viaggio, nonché quanto previsto dal comma 5 dell'articolo 18 dello statuto tipo allegato al CCNL 6 ottobre 1994.

CENTRI DI SERVIZIO

Articolo 19

(1) L'Ente Bilaterale di norma si articola nell'ambito del territorio in Centri di Servizio. La costituzione dei Centri di Servizio - che potrà avvenire per l'intero settore o per singoli comparti - si realizza con accordo specifico tra le rappresentanze locali delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente Contratto. Laddove non sia ancora istituito l'EBT, le parti potranno promuovere la costituzione dei Centri di Servizio, d'intesa con l'Ente Bilaterale Nazionale.

(2) Il Centro di Servizio:
- cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano degli strumenti di cui agli articoli 74 e 75;
- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al terzo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'articolo 74 del presente Contratto;
- *può svolgere compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.*

* In relazione alle modifiche dell'assetto associativo nel frattempo intervenute, Federreti – Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità, è subentrata ad Intersind nella titolarità di tutti gli accordi nell'ambito del settore Turismo.

(3) Con accordi specifici di livello territoriale, le materie di competenza delle apposite Commissioni territoriali (CFL) saranno trasferite ai Centri di Servizio.

(4) Gli Enti Bilaterali, ai sensi di quanto previsto dal presente articolo e dagli articoli 16 e 18 del presente contratto, provvedono ad assicurare le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, nonché quelle dei Centri di Servizio la cui istituzione sia stata concordata a livello locale.

(5) Per la pratica attuazione di quanto sopra, si procederà come segue:
- tra le parti costituenti gli Enti Bilaterali e le parti costituenti i Centri di Servizio, si stabilisce la ripartizione delle attività tra Centro di Servizio ed Ente Bilaterale, nonché la conseguente attribuzione delle risorse e le relative modalità, in conformità a quanto stabilito dal presente articolo e dagli articoli 16 e 18 e dal chiarimento a verbale e dalla dichiarazione a verbale posta in calce all'articolo 18 del presente Contratto;
- per i territori e/o i comparti in cui non sia costituito il Centro di Servizio, le relative attività saranno curate direttamente dall'Ente Bilaterale.

(6) Le parti si danno atto che, per il comparto delle agenzie di viaggio, il sistema degli enti bilaterali opera con riferimento al livello regionale. Pertanto, la eventuale destinazione ai Centri di servizio delle risorse e competenze di provenienza dal comparto agenzie di viaggio potrà avvenire solo previo esplicito consenso della competente organizzazione imprenditoriale regionale aderente alla FIAVET nazionale.

FINANZIAMENTO

Articolo 20

(1) Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

(2) *Le Parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti Bilaterali.*

(3) *Conseguentemente, con decorrenza dal 1° gennaio 1997, l'impresa che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore*

un elemento distinto della retribuzione di importo pari allo 0,20% di paga base e contingenza.

(4) *L'E.D.R. di cui al comma precedente viene corrisposto per quattordici mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.*

(5) *Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di contributi di importo complessivamente inferiore a lire 100.000 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.*

(6) Il quindici per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale. La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.

(7) *La quota di competenza dell'ente bilaterale nazionale è ridotta al quattordici per cento per l'anno 1999, al tredici per cento per l'anno 2000 ed al dodici per cento per l'anno 2001. Tali riduzioni si applicano ai soli enti che provvedano alla regolare consegna dei propri bilanci ed al conseguente versamento delle somme dovute. La regolarizzazione relativa agli anni pregressi dovrà avvenire entro il 1° giugno 1999.*

(8) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli articoli 16 e 18, in ragione della provenienza del gettito.

(9) *Le parti stipulanti il CCNL richiederanno la stipula di una convenzione con l'INPS ai sensi della legge n. 311 del 1973 per la riscossione dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali.*

(10) *I contributi riscossi dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelli attualmente accantonati, dedotto quanto di competenza dell'EBNT, saranno trasferiti agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL Turismo.*

(11) *L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali in relazione ai contributi riscossi direttamente dagli stessi.*

CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

Articolo 21

(1) Eventuali controversie inerenti l'oggetto del presente capo potranno essere demandate, a richiesta anche di una sola delle parti contrattuali coinvolte, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'articolo 22 del presente CCNL.

CAPO V – COMMISSIONI PARITETICHE, CONCILIAZIONE, ARBITRATO

COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Articolo 22

(1) La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere costituita su basi paritetiche da quattro rappresentanti della FILCAMS, quattro della FISASCAT, quattro della UILTuCS, e da tre rappresentanti della FEDERALBERGHI, da tre della FIPE, da tre della FIAVET e da tre della FAITA. Per gli aspetti di carattere generale e per quelli di specifica competenza, la Commissione sarà integrata con un rappresentante dell'Associazione Sindacale INTERSIND*.

(2) La Commissione si articola in quattro sottocommissioni, una per gli alberghi, una per i pubblici esercizi, una per le imprese di viaggi e turismo, ed una per i campeggi, per la soluzione di questioni concernenti esclusivamente i rispettivi settori.

(3) La Commissione avrà sede presso una delle Federazioni imprenditoriali.

COMPITI DELLA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Articolo 23

(1) La Commissione paritetica nazionale ha il compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse nello spirito e con la finalità di cui alla premessa del presente Contratto. A tal fine:

* In relazione alle modifiche dell'assetto associativo nel frattempo intervenute, Federreti – Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità, è subentrata ad Intersind nella titolarità di tutti gli accordi nell'ambito del settore Turismo.

a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente Contratto e di altri Contratti ed Accordi Nazionali di Lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di Lavoro;
b) può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal Contratto, soluzioni che, contemperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli comparti, consentano alle stesse Parti stipulanti, il rispetto degli accordi;
c) esplica forme di intervento dirette a favorire la costituzione degli E.B.T.;
d) esamina le vertenze collettive concernenti l'applicazione, l'interpretazione, il rinnovo e la prima stipula degli eventuali accordi integrativi territoriali, per le quali debba essere compiuto a richiesta delle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Organizzazioni locali.

(2) Le vertenze di carattere generale concernenti l'applicazione e l'interpretazione del presente Contratto Nazionale di lavoro e di altri Contratti ed Accordi nazionali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di lavoro, dovranno essere demandate, prima di qualsiasi azione, all'esame della Commissione Nazionale per il tentativo di amichevole componimento.

(3) L'Organizzazione Nazionale o Territoriale che ha promosso o intende promuovere vertenze di cui al presente articolo, dovrà investirne la Commissione con lettera raccomandata, fornendo ogni possibile dettaglio in ordine all'oggetto della vertenza.

(4) La Commissione sarà formalmente convocata dalla Federazione imprenditoriale competente entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi trenta giorni.

(5) Dovranno essere redatti e sottoscritti appositi verbali di conciliazione o di mancato accordo per ciascuna vertenza da notificare a tutte le Parti interessate.

(6) Le funzioni di Segretario saranno svolte alternativamente, per ogni vertenza da un rappresentante dei lavoratori e da un rappresentante dei datori di lavoro.

(7) In caso di mancato accordo la Commissione potrà chiedere, per decisione unanime, l'intervento del Ministero del Lavoro.

COMMISSIONI PARITETICHE TERRITORIALI

Articolo 24

(1) Le Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno designare i propri rappresentanti effettivi e supplenti in seno alle Commissioni Paritetiche Territoriali secondo le modalità di cui ai successivi articoli.

(2) Ferma restando la facoltà delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori di designare i propri rappresentanti anche successivamente, la mancata designazione dei rappresentanti da parte di qualcuna delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori non costituirà ostacolo alla costituzione della Commissione per la composizione delle controversie collettive limitando i suoi effetti negativi alla istituzione della Commissione per le vertenze individuali.

(3) Le suddette Commissioni avranno sede presso una delle Associazioni locali degli imprenditori aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto.

PROCEDURE PER LA COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE

Articolo 25

(1) Fatte salve le diverse procedure previste in relazione a singoli istituti, le controversie concernenti l'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le procedure di seguito indicate.

(2) Le valutazioni di parte *imprenditoriale* e sindacale dovranno essere esaminate dalle parti entro dieci giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo.

(3) Trascorso tale termine, le parti - senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione - si rivolgeranno alla Commissione di cui al successivo comma 6, al fine di raggiungere un accordo entro i venti giorni successivi.

(4) Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi a tali procedure.

(5) Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.

(6) La Commissione per la composizione delle controversie collettive è composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione locale della FILCAMS, della FISASCAT, dell'UILTuCS e da tanti rappresentanti dell'Associazione locale imprenditoriale aderente alla FEDERALBERGHI o alla FIPE o alla FIAVET o alla FAITA quanti sono i rappresentanti delle predette Organizzazioni dei lavoratori.

(7) La Commissione è convocata dall'Associazione locale imprenditoriale interessata ogni qualvolta ne sia fatta richiesta con lettera raccomandata da una della Parti rappresentate.

(8) La richiesta dovrà essere debitamente motivata con la precisa indicazione dell'oggetto di controversia.

(9) La Commissione dovrà pronunciarsi entro venti giorni dal ricevimento della richiesta, sottoscrivendo apposito verbale in tante copie quante sono le Associazioni locali facenti parte della Commissione, sia in caso di composizione della controversia, sia in caso di mancato accordo. *Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL, che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.*

(10) Qualora il tentativo di conciliazione previsto abbia esito negativo, è prescritto il secondo tentativo presso la Commissione Paritetica Nazionale con l'intervento delle Organizzazioni che hanno esperito il primo.

(11) Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo o la stipulazione degli integrativi locali dovrà essere esperito un tentativo di conciliazione tramite la Commissione Paritetica Nazionale.

(12) A tal fine le Organizzazioni locali interessate dovranno fare apposita richiesta alla Commissione Paritetica Nazionale corredandola della copia del verbale di mancato accordo, dal quale dovrà chiaramente risultare la posizione delle Parti nella vertenza entro e non oltre dieci giorni dalla firma del verbale suddetto.

(13) *La Commissione di cui al comma 6 assume il ruolo di coordinamento delle Commissioni di conciliazione di cui al successivo articolo 26. In tali contesti si terrà periodicamente una valutazione dell'andamento delle attività di conciliazione, monitorando le casistiche più frequenti e formulando proposte per il miglior funzionamento dell'attività conciliativa.*

PROCEDURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE INDIVIDUALI

Articolo 26

(1) Ai sensi degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile, le vertenze individuali relative ai rapporti di lavoro subordinato tra le aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto ed il relativo personale dipendente saranno demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione.

(2) La Commissione di conciliazione in sede sindacale è composta da un rappresentante della locale Organizzazione sindacale degli imprenditori alla quale l'azienda aderisce e/o conferisce mandato (Federalberghi o Fipe o Faita o Fiavet) e da un rappresentante della locale Organizzazione sindacale locale dei lavoratori alla quale il dipendente è iscritto e/o conferisce mandato (Filcams Cgil o Fisascat Cisl o Uiltucs Uil).

(3) La Commissione ha sede presso la Commissione paritetica o presso il Centro di servizio o presso l'Ente bilaterale territoriale, cui compete l'istituzione di un'apposita segreteria.

(4) La richiesta di conciliazione, che deve contenere gli elementi essenziali della controversia, deve essere inviata presso la sede della Commissione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevuta o altro mezzo equipollente.

(5) La segreteria della Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta stessa, invitandole a designare entro otto giorni le organizzazioni cui aderiscono e/o conferiscono mandato.

(6) La comunicazione di cui al comma precedente interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

(7) Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.

(8) Dell'esame di ogni vertenza deve essere redatto verbale sia nel caso di composizione della stessa, sia nel caso di mancato accordo. In caso di mancata comparizione di una delle parti, la segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

(9) I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la Commissione.

(10) I verbali di mancato accordo dovranno contenere le ragioni del mancato accordo e potranno indicare la soluzione anche parziale sulla quale le parti concordano.

(11) La segreteria della Commissione, su richiesta della parte più diligente, deposita una copia del verbale presso la Direzione del lavoro competente per territorio ai sensi degli articoli 411 e 412 del codice di procedura civile. Una copia è conservata agli atti della Commissione di conciliazione. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni sindacali.

(12) Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto, né degli accordi territoriali. L'interpretazione autentica di tali norme resta demandata, rispettivamente, alla Commissione Paritetica Nazionale per il CCNL ed alla Commissione Paritetica territoriale per gli accordi territoriali, alle quali la Commissione di Conciliazione può rivolgersi al fine di ottenerne il pronunciamento.

(13) Le Commissioni di conciliazione sono istituite con accordo sindacale tra le organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL. Copia dell'accordo dovrà essere inviata all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo per l'inclusione nell'archivio dei contratti.

COLLEGIO ARBITRALE

Articolo 27

(1) Ove il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile o all'articolo 26 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

(2) A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, un collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze di cui al primo comma. Il collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

(3) L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro i trenta giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di quindici giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

(4) Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale territorialmente competente (Federalberghi o Fipe o Fiavet o Faita), un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale (Filcams o Fisascat o Uiltucs) a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

(5) I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

(6) In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente del collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi œompresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

(7) Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed il suo mandato è rinnovabile.

(8) Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

(9) Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la

facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

(10) I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria di cui all'articolo 26.

(11) Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

(12) Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'articolo 412 quater del codice di procedura civile.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO RELATIVE ALLE SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 28

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

(2) *Il collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, estratto a sorte da un elenco di esperti istituito presso la Commissione stessa.*

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

(4) *La segreteria della Commissione di conciliazione, ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio.*

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

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

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

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO RELATIVE AI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Articolo 29

(1) Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'articolo 18, 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.

(2) 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.

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

Articolo 30

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

Articolo 31

(1) Il Collegio arbitrale, ritenendo ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione 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. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni.

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

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

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

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

FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 32

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche, si fa rinvio alle specifiche normative previste per ciascun comparto nella parte speciale.

Articolo 33

(1) Le disposizioni dettate dal presente capo non modificano gli accordi territoriali in materia

CAPO VI - ATTIVITA' SINDACALE

DELEGATO AZIENDALE

Articolo 34

(1) Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare

congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.

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

DIRIGENTI SINDACALI

Articolo 35

(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 27 luglio 1994 (allegato O).

(2) L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

(3) Il licenziamento o il trasferimento da una unità produttiva 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 delegato aziendale di cui all'articolo 34 e 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.

(5) Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSU i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

(6) Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale delle RSU, gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva all'elezione riassumono la carica con decorrenza dal

momento in cui sussitono i presupposti numerici di cui all'articolo 2 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 (allegato O).

PERMESSI SINDACALI

Articolo 36

(1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 35 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:
a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;
b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

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

Articolo 37

(1) I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera b) dell'articolo 35 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

(2) Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta a:
a) 3 componenti per la R.S.U. 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 3000 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).

(3) I permessi di cui al presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lettera a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.

(4) Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Articolo 38

(1) I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 35 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

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

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

DIRITTO DI AFFISSIONE

Articolo 39

(1) E' 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.

(2) Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

(3) Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'esercizio.

ASSEMBLEA

Articolo 40

(1) Nelle unità aziendali 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 dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo ordine di precedenza delle convocazioni.

(2) La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

(3) I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore all'anno normalmente retribuite.

(4) 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.

(5) Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.

(6) 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.

REFERENDUM

Articolo 41

(1) 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 dalla R.S.U. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

NORME GENERALI

Articolo 42

(1) Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (allegato H) ed all'accordo interconfederale 27 luglio 1994 (allegato O)

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti costituiranno una Commissione Paritetica con l'incarico di esaminare le problematiche relative alla direttiva dell'Unione Europea concernente l'istituzione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.

NORMA TRANSITORIA

Articolo 43

(1) Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del CCNL Turismo 30 maggio 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

Articolo 44

(1) L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle Organizzazioni firmatarie il CCNL Turismo 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.

(2) La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'azienda dovrà attenersi.

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

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 45

DECLARATORIE

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

AREA QUADRI

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

quadro A

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

quadro B

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

LIVELLO PRIMO

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

LIVELLO SECONDO

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

LIVELLO TERZO

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

LIVELLO QUARTO

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

LIVELLO QUINTO

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

LIVELLO SESTO SUPER

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

LIVELLO SESTO

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

LIVELLO SETTIMO

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

Articolo 46

(1) Le Parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione Europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo sei mesi prima della scadenza relativa alla parte normativa. Tale Commissione elaborerà, conseguentemente, anche indirizzi per la definizione dei contenuti delle attività formative destinate agli apprendisti.

Articolo 47

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

(2) Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato, sulla base delle declaratorie, dalle competenti Organizzazioni territoriali ed in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni Nazionali.

(3) 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, nel Contratto nazionale di lavoro 13 marzo 1970 per le aziende pubblici esercizi, nel Contratto nazionale di lavoro 14 giugno 1971 per le imprese di viaggi e turismo, nel Contratto nazionale di lavoro 26 giugno 1974 per gli stabilimenti balneari, nonché nei rispettivi 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 (allegato P al CCNL Turismo 30 maggio 1991).

(4) 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.

(5) 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 emananda.

(6) Con riferimento a quanto precede, per i dipendenti da Alberghi Diurni e da Campeggi si fa riferimento, ai fini dei diversi trattamenti previsti dai precedenti Contratti e dalla legge per il personale con mansioni impiegatizie e per il personale con mansioni non impiegatizie, alla classificazione di cui all'allegato P del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

(7) 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 delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e con esse delle aziende rappresentate dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

PASSAGGI DI QUALIFICA

Articolo 48

(1) Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime

effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

MANSIONI PROMISCUE

Articolo 49

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

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

PREMESSA

Le Parti stipulanti il CCNL Turismo, premesso che:

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

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

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

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

- *riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonché la creazione di nuove occasioni di impiego;*

- *ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative;*
- *concordano che la rete degli enti bilaterali e dei centri di servizio possa agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.*

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno per esaminare le questioni attinenti al lavoro parasubordinato, anche al fine di verificare la possibilità di disciplinare la materia con un apposito accordo.

CAPO I - APPRENDISTATO

Le Parti, esaminata la evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Conseguentemente, le Parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.

A tal fine, confermano il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per

l'apprendistato e convengono di affidare alla Commissione Paritetica di cui all'articolo 46 il compito di definire i contenuti delle attività formative per gruppi di figure professionali. In tale sede saranno individuate le modalità di svolgimento della formazione più idonee alle caratteristiche del settore.
In questo quadro, le Parti assegnano agli enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Articolo 50

ASSUNZIONE DELL'APPRENDISTA

(1) Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento del Consiglio n. 2081 del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

(2) Restano ferme le limitazioni ed i divieti della legge sul lavoro per le donne, gli adolescenti e i fanciulli.

Articolo 51

(1) 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.

(2) 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.

Articolo 52

DURATA E QUALIFICHE DELL'APPRENDISTATO

(1) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità.

livello di inquadramento	*durata in mesi*
3	*48*
4	*36*
5	*36*
6S	*24*
6	*18*

(2) Restano ferme le maggiori durate previste in relazione a specifiche qualifiche nelle parti speciali del presente contratto.

(3) La contrattazione integrativa può stabilire una durata maggiore.

(4) Per gli apprendisti assunti prima del 22 gennaio 1999 valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

(5) Per le agenzie di viaggio si applicano le disposizioni in materia di maggiore durata previste nella parte speciale.

(6) In relazione alla possibilità di svolgere l'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate al terzo livello, si precisa che gli apprendisti interessati non potranno essere destinati a svolgere funzioni di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori.

(7) Lo svolgimento dell'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate al sesto livello, è consentito esclusivamente per le seguenti qualifiche:
- Cameriera ai piani, villaggi turistici, camping;
- Commis di cucina, sala e piani, bar, tavola calda, ristorante, self service;
- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- Bagnino;
- Guardiano notturno;
- Sorvegliante di ingresso;
- Ulteriori qualifiche individuate dalla contrattazione integrativa.

(8) In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque 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.

Articolo 53

(1) I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini 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 fini della idoneità o meno dell'apprendista alla qualifica professionale che ha formato oggetto dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge.

PERIODO DI PROVA

Articolo 54

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

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

Articolo 55

(1) 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.

(2) L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di due, può assumere apprendisti in numero non superiore a due.

ORARIO DI LAVORO

Articolo 56

(1) Ai sensi dell'articolo 10, comma 4, della legge n. 25 del 1955, è vietato adibire al lavoro gli apprendisti fra le ore ventidue e le ore sei.

(2) 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.

Articolo 57

(1) *L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità, da riproporzionare per gli apprendisti stagionali.*

Titolo di studio	**Ore di formazione**
Scuola dell'obbligo	*120*
Attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	*100*
Diploma universitario e diploma di laurea	*80*

(2) *La contrattazione integrativa territoriale può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.*

(3) *Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.*

(4) *I nominativi degli apprendisti che partecipano alle attività formative organizzate dal sistema degli enti bilaterali saranno registrati nella banca dati per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.*

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Articolo 58

(1) 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 nè 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 per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne, l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

(2) 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.

OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

Articolo 59

(1) 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.

(2) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Articolo 60

(1) 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.

(2) La conferma in servizio o, in alternativa, la conclusione del rapporto al termine del periodo di apprendistato, dovranno essere comunicate nel rispetto dei termini di preavviso.

(3) 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.

(4) Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

(5) 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.

CONCLUSIONE DEL RAPPORTO

Articolo 61

(1) 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 decreto del Presidente della Repubblica 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 53 per i casi in esso contemplati.

(2) Agli effetti di quanto previsto nel comma precedente, hanno diritto in ogni caso di essere ammessi a sostenere le prove di idoneità gli apprendisti dei pubblici esercizi e degli alberghi diurni che abbiano compiuto i diciotto anni di età ed i due anni di addestramento pratico.

(3) Le modalità di esecuzione delle prove pratiche saranno concordate tra le Organizzazioni Sindacali provinciali interessate e gli Enti e Uffici preposti all'istruzione professionale.

(4) Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competente Ufficio di Collocamento i nominativi degli apprendisti ai

quali sia stata attribuite la qualifica, nonché i nominativi di quelli che, avendo compiuto il diciottesimo anno di età ed effettuato un biennio di addestramento pratico nei pubblici esercizi ed alberghi diurni, o avendo comunque compiuto l'intero periodo di apprendistato previsto dal presente contratto, non abbiano conseguito la qualifica.

(5) 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.

RETRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI

Articolo 62

(1) 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%

Articolo 63

(1) 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione delle norme concernenti i contratti di formazione e lavoro ed i contratti di apprendistato con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi dell'articolo 16, comma 5 della legge n. 196 del 1997 e dell'articolo 45, comma 1, lettera b) della legge 17 maggio 1999, n. 144 e successive modifiche ed integrazioni.

CAPO II - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Articolo 64

(1) Salvo quanto diversamente contrattato a livello territoriale o aziendale, le Parti convengono quanto segue.

(2) Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità elevate è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti al terzo livello di inquadramento ed ai livelli superiori ed ha una durata di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a centotrenta ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

(3) Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità intermedie è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti al quarto e quinto livello di inquadramento (per il comparto alberghi, è consentito anche per il livello sesto super) ed ha una durata di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a ottanta ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

(4) Il contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo ha una durata di dodici mesi e deve prevedere una formazione pari a venti ore relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. La stipula di tale contratto è consentita per il conseguimento di tutte le professionalità ad eccezione di quelle corrispondenti ai livelli sesto super e settimo, ferme restando le ulteriori eccezioni previste per i singoli comparti (per il comparto alberghi, è consentito anche per il livello sesto super).

(5) Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione in base a quanto stabilito dai progetti formativi non vengono retribuite.

(6) Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, unicamente nei casi in cui l'INPS riconosce il diritto alla proroga dei benefici contributivi.

(7) Lo svolgimento del rapporto di formazione e lavoro è disciplinato in base ai seguenti criteri:

Per il cfl mirato all’acquisizione di professionalità elevate:

livello iniziale	livello finale	ore formazione	durata in mesi
1	B	130	24
2	1	130	24
3	2	130	24
4	3	130	24

Per il cfl mirato all'acquisizione di professionalità intermedie:

livello iniziale	livello finale	ore formazione	durata in mesi
5	4	80	24
6S *	5	80	24
6 **	5	80	24
6 *	6S	80	24

* solo alberghi ** esclusi alberghi

Per il cfl mirato ad agevolare l'inserimento professionale:

livello iniziale	livello finale	ore formazione	durata in mesi
1	B	20	12
2	1	20	12
3	2	20	12
4	3	20	12
5	4	20	12
6S	5	20	12
6 *	6S	20	12
7	6	20	12

* solo alberghi

(8) Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione da parte della competente autorità pubblica è definito dagli Enti Bilaterali, dai Centri di Servizio o dalla contrattazione integrativa.

(9) In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili in materia di età, ore di formazione, durata, retribuzione e livello di inquadramento.

(10) La formazione sarà normalmente impartita dal personale qualificato o dal datore di lavoro, i quali forniranno le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni cui il lavoratore viene avviato. La formazione teorica potrà essere assicurata, su richiesta del datore di lavoro, per il tramite degli Enti Bilaterali.

(11) Tre mesi prima della scadenza del rapporto formativo l'azienda comunicherà al lavoratore l'esito della formazione stessa.

(12) I singoli rapporti di lavoro dovranno essere instaurati, ove i tempi di assunzione non siano pianificati diversamente, entro tre mesi dall'accertamento di conformità.

(13) Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applicano le norme di cui all'allegato B.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, stabiliscono sin d'ora che, in caso di abrogazione del comma 7 dell'articolo 16 del decreto legge n. 299 del 1994, convertito in legge n. 451 del 1994, saranno automaticamente riattivate le procedure già previste dalla contrattazione integrativa in materia di contratti di formazione e lavoro.

Con accordi specifici di livello territoriale, le materie di competenza delle apposite Commissioni territoriali saranno trasferite ai Centri di Servizio di cui all'articolo 14 del presente Contratto.

CAPO III - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 65

(1) 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.

(2) Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.

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

(4) In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'articolo 23, primo comma della legge n. 56 del 1987, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo 77 del presente Contratto. Il rapporto di lavoro part time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo 66.

(5) L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza con le seguenti modalità:
a) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'articolo 90 per il personale a tempo pieno;
b) verticale: con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).

Articolo 66

(1) 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.

(2) La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore entro le seguenti fasce:
a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 15 a 28 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.

(3) La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli definiti dal presente articolo.

(4) In relazione alle caratteristiche peculiari del settore turismo, a livello aziendale o territoriale possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.

(5) Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

Articolo 67

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

(2) La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 130 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

(3) Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.

(4) Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.

(5) In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30 per cento.

Articolo 68

(1) La corretta applicazione dei principi suddetti costituirà oggetto di esame a livello territoriale o aziendale, tenuto conto della specificità del settore e dei suoi comparti, con particolare riguardo al consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa, alla effettuazione della prestazione in turni unici ed al funzionamento dell'istituto dei permessi retribuiti.

Articolo 69

(1) 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 stipulanti si danno reciprocamente atto che in materia di lavoro a tempo parziale, con il presente CCNL sono state individuate soluzioni negoziali adeguate, che rispondono alle esigenze del settore.

Le parti, in considerazione delle modifiche del quadro legislativo intervenute dopo il 22 gennaio 1999, si impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2001 per esaminare la disciplina legislativa intervenuta al fine di concordare le opportune integrazioni ed armonizzazioni del testo contrattuali.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti promuoveranno iniziative presso gli organi competenti affinchè, 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.

CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 70

(1) 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, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.

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

Articolo 71

(1) *Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230 e del decreto del presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro per le attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi.*

Articolo 72

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 23, secondo comma, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, come modificato dall'articolo 9 bis della legge 19 luglio 1993, n. 236, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

(2) 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.

Articolo 73

(1) 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 104, al godimento

di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

(2) I congedi di conguaglio di cui all'articolo 95 nonché i permessi non goduti di cui all'articolo 91 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

(3) 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.

(4) E' comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

(5) 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, nel darsi atto che con il presente CCNL sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono comunque opportuno sviluppare ulteriormente una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali. A tal fine, sarà istituita un'apposita Commissione Paritetica.

NOTA A VERBALE

Le Parti prendono atto del parere favorevole espresso da INPS e INAIL (allegato G) relativamente all'attuazione del 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 dall'INPS, 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.

CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 74

(1) 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.

(2) 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 classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

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

(4) In mancanza della disciplina di cui al comma 2, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato, per il primo biennio di validità contrattuale, nella seguente misura:

	dal 1 gen 1999	*dal 1 gen 2000*	*dal 1 gen 2001*
4	*17.875*	*18.486*	*19.402*
5	*17.038*	*17.623*	*18.500*
6s	*16.311*	*16.867*	*17.700*
6	*16.089*	*16.640*	*17.467*
7	*15.083*	*15.598*	*16.371*

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

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

(6) Le imprese comunicheranno al Centro di servizio - quadrimestralmente - gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni di lavoratori extra.

(7) Le prestazioni del personale extra dovranno risultare da un separato libro paga e matricola - anche meccanografico - come previsto dal Testo Unico 20 giugno 1965, n. 1124. Le parti richiedono al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di ribadire le istruzioni già impartite in proposito.

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

CAPO VI - LAVORO TEMPORANEO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Le parti si danno atto che l'evoluzione della disciplina legale sul lavoro temporaneo e le conseguenti regolamentazioni di seguito definite su tale istituto e sul lavoro a tempo determinato ivi comprese le soluzioni legate alla definizione di qualifiche ad esiguo contenuto professionale e le eventuali ulteriori determinazioni da definire nella contrattazione di secondo livello costituiscono un quadro normativo complessivamente finalizzato ed idoneo a favorire un più appropriato e fisiologico utilizzo del lavoro extra e di surroga di cui all'articolo 74 del presente CCNL ed all'articolo 54, comma 4, della legge n. 448 del 1998, nonché a riferire il ricorso alle forme di appalto nei limiti della legge con particolare riferimento a funzioni e figure professionali tipiche delle imprese turistiche.

CASI DI AMMISSIBILITA'

Articolo 75

(1) Il ricorso al contratto a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 23, comma 1, della legge n. 56 del 1987 ed al contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, ai sensi e per gli effetti del secondo comma, lettera a), dell'articolo 1 della legge n. 196 del 1997, è

consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge, nelle ipotesi di seguito indicate:

a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
c) sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'articolo 1, lettera b) della legge n. 230 del 1962;
d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

(2) Restano confermate tutte le ulteriori ipotesi in cui la legge e/o la contrattazione collettiva ammettono il ricorso al lavoro a tempo determinato ed al lavoro temporaneo. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 378 del 1995 e di cui alla legge n. 598 del 1979.

(3) La stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica nei cui confronti ricorrano le condizioni di cui all'articolo 23, comma 2, legge n. 56 del 1987 e che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza.

(4) Nei casi di cui alle lettere a), b), d), il contratto a tempo determinato non potrà essere stipulato per una durata superiore a 6 mesi.

(5) Ulteriori ipotesi e maggiori durate potranno essere definite dalla contrattazione integrativa.

INDIVIDUAZIONE QUALIFICHE

Articolo 76

(1) Ai sensi e per gli effetti del quarto comma dell'articolo 1 della legge n. 196 del 1997 è consentito lo svolgimento di lavoro temporaneo per le qualifiche inquadrate ai livelli sesto super e superiori della classificazione del personale di cui al presente CCNL Turismo, nonché per le seguenti ulteriori qualifiche inquadrate al sesto livello:

- Cameriera ai piani, villaggi turistici, camping;
- Commis di cucina, sala e piani, bar, tavola calda, ristorante, self service;
- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- Bagnino;
- Guardiano notturno;
- Sorvegliante di ingresso;
- Ulteriori qualifiche individuate dalla contrattazione integrativa.

PERCENTUALE DI LAVORATORI ASSUMIBILI

Articolo 77

(1) Il numero dei lavoratori impiegati a tempo determinato e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo di cui alle lettere a), b), d), e), non potrà essere superiore, in ciascuna unità produttiva, ai seguenti limiti:

base di computo	*lavoratori assumibili*
da 0 a 4	*4 unità*
da 5 a 9	*5 unità*
da 10 a 25	*6 unità*
da 26 a 35	*7 unità*
da 36 a 50	*10 unità*

(2) Nelle unità produttive con oltre cinquanta dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, di cui alle lettere a), b), d), e), non potrà superare complessivamente il 22%, di cui non più del 17% per ciascuna fattispecie.

(3) La base di computo per il calcolo dei lavoratori assumibili ai sensi del presente articolo è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e

lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

(4) Nelle imprese stagionali, attesa la loro particolarità, la base di computo è, in via convenzionale, costituita dal numero dei lavoratori occupati all'atto della attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo.

(5) La contrattazione integrativa può stabilire percentuali maggiori, con particolare attenzione ai casi di nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni, etc., anche in considerazione del contributo conseguentemente apportato allo sviluppo di nuova occupazione.

INFORMAZIONE

Articolo 78

(1) In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti di cui all'articolo 75 comunica alle rappresentanze sindacali (RSA / RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:

a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) il numero ed i motivi del ricorso ai contratti a tempo determinato di cui al presente articolo, entro i cinque giorni successivi;

c) entro il 20 febbraio di ogni anno, anche per il tramite delle associazioni dei datori di lavoro cui aderisca o conferisca mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi e dei contratti a tempo determinato stipulati nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

(2) La comunicazione di cui alla precedente lettera c) sarà inviata anche all'ente bilaterale. Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

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

FORMAZIONE

Articolo 79

(1) L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei ed a richiedere i relativi finanziamenti. Le parti richiedono che le iniziative formative promosse dal sistema degli enti bilaterali possano godere della priorità di cui al secondo comma dell'articolo 5, della legge n. 196 del 1997.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Articolo 80

(1) La nuova disciplina sui contratti a tempo determinato e sul lavoro temporaneo è applicabile esclusivamente alle aziende aderenti alle organizzazioni imprenditoriali nazionali stipulanti il presente CCNL.

(2) Al fine di favorire la migliore conoscenza delle norme ed il conseguente utilizzo degli istituti, nonché di agevolare le imprese nell'adempimento delle formalità amministrative, le suddette organizzazioni attiveranno specifici servizi di assistenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro temporaneo, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

CAPO VII – LAVORATORI STUDENTI

Articolo 81

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

CAPO VIII - CONTRATTO DI INSERIMENTO

Articolo 82

(1) 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.

CAPO IX - LAVORO RIPARTITO

Articolo 83

(1) Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

(2) Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

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

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

(5) Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

(6) Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'ente bilaterale territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'ente stesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

CAPO X - ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Articolo 84

(1) Ai sensi del secondo comma dell'articolo 25 della legge n. 223 del 1991, non sono computabili, ai fini 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 attinente alle mansioni da svolgere;
- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Articolo 85

(1) L'assunzione del personale sarà fatta secondo le norme delle leggi vigenti in materia.

(2) 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 nei 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.

(3) 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 modello 101 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.

(4) 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.

CAPO II - PERIODO DI PROVA

Articolo 86

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

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

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

Articolo 87

(1) 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

(2) Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

(3) Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

(4) Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

CAPO III - DONNE E MINORI

Articolo 88

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

Articolo 89

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

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

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

ORARIO NORMALE SETTIMANALE

Articolo 90

(1) La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del presente Contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

(2) I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

(3) Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'articolo 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 in relazione all'articolo 3 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

RIDUZIONE DELL'ORARIO

Articolo 91

(1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo 90, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per Alberghi, Pubblici Esercizi, Campeggi, Alberghi diurni ed Agenzie di Viaggi pari a 104 ore.

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

(3) Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792) e delle 24 ore di cui al secondo comma dell'articolo 52 del CCNL 8 luglio 1982.

(4) Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

(5) Salvo quanto previsto dall'articolo 12, comma 2, lettera m) e comma 5, lettera i), in presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a trentadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

(6) 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.

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

(8) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 208 e 260.

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

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

RIPARTIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 92

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

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

Articolo 93

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

Articolo 94

(1) In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

FLESSIBILITA'

Articolo 95

(1) In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende 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 90 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

(2) Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'articolo 90 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 90 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

(3) Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'articolo 90 non potrà superare le quattro 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. Per le agenzie di viaggio, il limite è di sei settimane consecutive.

(4) 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 dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

(5) Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi di cui ai precedenti commi 3 e 4, rispettivamente, a dodici e ventiquattro settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 91 è elevato a 116 ore.

(6) Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e RSU o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della direzione aziendale si darà comunicazione ai

lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

(7) Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

DIVERSE REGOLAMENTAZIONI DELL'ORARIO ANNUO COMPLESSIVO

Articolo 96

(1) Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.

(2) Le parti convengono che in questo modo si possa meglio corrispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese, volte al miglior utilizzo delle attrezzature anche con il prolungamento delle fasi stagionali, facendo meglio incontrare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, anche per il contenimento del lavoro straordinario ed una migliore regolazione del tempo parziale e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

(3) Tutto ciò premesso, le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendessero avvalersi della possibilità di cui al presente articolo dovranno attivare una negoziazione a livello aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente Contratto e/o le particolari citate tipologie di rapporti di lavoro.

(4) I contenuti dei predetti accordi, che saranno realizzati nel contesto di programmi di massima annuali, potranno - fatte salve le norme di legge, l'orario normale settimanale di riferimento di cui all'articolo 90, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

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

(6) Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti - compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato - al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo.

(7) Negli accordi di cui al presente articolo potranno, altresì, essere concordate le cadenze temporali per la verifica dei programmi definiti.

(8) Per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 91 è elevato a 128 ore.

(9) Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini delle maggiorazioni retributive, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle parti sociali, le parti concordano che, in caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente accordo.

Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione della disciplina contrattuale concernente l'orario di lavoro con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi della direttiva comunitaria n. 104 del 1993. A tal fine, le parti richiedono congiuntamente la integrale salvaguardia delle competenze che la stessa direttiva attribuisce alla contrattazione collettiva.

ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

Articolo 97

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

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

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

(5) L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni, di cui all'articolo 94.

RECUPERI

Articolo 98

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

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Articolo 99

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

LAVORO NOTTURNO

Articolo 100

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

LAVORATORI NOTTURNI

Articolo 101

(1) A decorrere dal 1° luglio 2001, esclusivamente ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, il periodo notturno, è quello specificato per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto agli articoli 201, 252, 289, 383.

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

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

(4) Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali di cui agli articoli 95 e 96 del presente contratto.

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

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

(7) Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'articolo 26 del presente Contratto.

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

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

LAVORO STRAORDINARIO[1]

Articolo 102

(1) 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 90 e 95 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

(2) Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali e nel limite di due ore giornaliere.

(3) I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.

(4) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Articolo 103

(1) 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.

(2) 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. Il 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.

[1] vedi allegato E

(3) Sono esentate dalla tenuta del registro di cui al secondo comma la aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

Articolo 104

(1) Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente capo 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 previste dal presente capo.

CAPO V - RIPOSO SETTIMANALE

Articolo 105

(1) Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore.

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

LAVORO DOMENICALE

Articolo 106

(1) 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 dieci per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

(2) 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.

(3) Sino al 31 dicembre 1990 si conferma la disciplina di cui all'articolo 44 del CCNL 16 febbraio 1987, di seguito riportato.
"In relazione a quanto stabilito dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche quali, appunto, quelle del settore turistico, le Parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le Parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori del settore turismo di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale".

CAPO VI - FESTIVITA'

Articolo 107

(1) 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
Festa della Repubblica	2 giugno

Festività infrasettimanali

Capodanno	1° gennaio
Epifania	6 gennaio
Lunedì di Pasqua	mobile
Assunzione	15 agosto
Ognissanti	1° novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
S. Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre

Patrono della Città

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

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

(4) 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.

(5) 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.

(6) Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

(7) 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 le maggiorazioni per lavoro festivo previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

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

(9) L'inclusione della festività del 2 giugno nell'elenco di cui al comma 1 del presente articolo decorre dall'anno 2001, giusto quanto previsto dall'articolo 1 della legge 20 novembre 2000, n. 336.

Articolo 108

(1) 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.

(2) Al lavoratore chiamato a prestare servizio in una delle predette giornate spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

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

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

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

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

(7) Con decorrenza dall'anno 2001 il trattamento di cui al presente articolo non si applica alla Festa della Repubblica (2 giugno), ripristinato come giorno festivo ai sensi dell'articolo 1 della legge 20 novembre 2000, n. 336.

CAPO VII - FERIE

Articolo 109

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

(2) Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo 107, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'articolo 108, 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.

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. I lavoratori che al 1° luglio 1978 godevano di un periodo di ferie superiore in base alle norme dei precedenti Contratti Nazionali di lavoro conservano le condizioni di miglior favore.

Articolo 110

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

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

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

(4) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

Articolo 111

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

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

(3) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie , le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la

corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 208 e 260.

(4) Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'articolo 73.

(5) Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.

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

(7) Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

(8) L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

(9) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Articolo 112

(1) Per i casi di prolungamento delle ferie o sospensione dell'attività aziendale previsti per le aziende alberghiere e per i campeggi, si rinvia alla disciplina contenuta nella parte speciale del presente Contratto rispettivamente agli articoli 204 e 255.

CAPO VIII - PERMESSI E CONGEDI

CONGEDO PER MATRIMONIO

Articolo 113

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

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

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

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

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

CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI

Articolo 114

(1) In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità, nonché nei casi 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 della disgrazia o dell'evento calamitoso, 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.

(2) In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalla ferie annuali.

(3) 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.

PERMESSI PER ELEZIONI

Articolo 115

(1) Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli

uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI - DIRITTO ALLO STUDIO

Articolo 116

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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.

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

(9) Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di cinquanta dipendenti.

(10) E' 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.

(11) 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.

CAPO IX - NORME DI COMPORTAMENTO

DOVERI DEL LAVORATORE

Articolo 117

(1) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:
a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;

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 regio decreto legge 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.

SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 118

(1) 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.

(2) Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

(3) 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.

(4) La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

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

(6) L'eventuale adozione del provvedimento 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 provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

(7) Incorre nei provvedimenti 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.

(8) 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.

(9) 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.

(10) L'importo delle multe sarà devoluto ad un centro di ricerca sociale da stabilirsi.

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

(12) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

ASSENZE NON GIUSTIFICATE

Articolo 119

(1) 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.

(2) 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.

DIVIETO DI ACCETTAZIONE DELLE MANCE

Articolo 120

(1) Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 118.

CONSEGNE E ROTTURE

Articolo 121

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

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

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

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

Articolo 122

(1) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

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

Articolo 123

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

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

CORREDO - ABITI DI SERVIZIO

Articolo 124

(1) 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.

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

(3) Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina. office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.

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

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

CAPO X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 125

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

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

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 126

(1) I Quadri del Settore Turismo devono essere iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S.).

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione alla Qu.A.S. dei quadri in quiescenza che intendano, a proprio carico, aderire. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, Qu.A.S. provvederà a effettuare, entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, un apposito studio dei dati relativi all'impatto economico, regolamentare e gestionale sull'attuale assetto della Cassa. Lo studio così realizzato sarà sottoposto alla valutazione delle Parti stipulanti per la definizione di uno specifico accordo.

INDENNITA' DI FUNZIONE

Articolo 127

(1) Ai Quadri è riconosciuta, *a decorrere dal 1° gennaio 1997*, una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

categoria A Lire 90.000
categoria B Lire 80.000

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Articolo 128

(1) Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

RESPONSABILITA' CIVILE

Articolo 129

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

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 130

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

a) paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 134 comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge;
b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;
c) indennità di contingenza (allegato C);
d) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente Contratto.

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

(3) 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.

(4) 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.

Articolo 131

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

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA

Articolo 132

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

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

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

Articolo 133

(1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:
- 192 per il personale con orario normale di quarantacinque ore settimanali;
- 190 per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali;
- 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 134

(1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge *entro il 1° gennaio 2001* con le gradualità e le decorrenze sottoindicate:

livelli	parametri	decorrenza		
		1-1-1999	1-1-2000	1-1-2001
personale qualificato				
a	270	1.870.551	1.920.426	1.970.301
b	240	1.664.461	1.710.545	1.756.628
1	213	1.479.478	1.522.644	1.565.811
2	183	1.273.389	1.312.764	1.352.139
3	165	1.149.677	1.186.718	1.223.760
4	148	1.033.000	1.068.000	1.103.000
5	130	909.580	942.539	975.497
6s	120	840.689	872.189	903.689
6	116	813.424	844.633	875.841
7	100	703.491	732.657	761.824

personale qualificato minore di 18 anni			
4	981.350	1.014.600	1.047.850
5	864.101	895.412	926.722
6s	798.655	828.580	858.505
6	772.753	802.401	832.049
7	668.316	696.025	723.733
personale qualificato minore di 16 anni			
4	929.700	961.200	992.700
5	818.621	848.284	877.946
6s	756.620	784.970	813.320
6	732.083	760.170	788.258
7	633.142	659.392	685.642

(2) Per il personale delle aziende minori degli alberghi, dei campeggi e delle agenzie di viaggio, nonché per quello dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio ai valori previsti per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

(3) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo 62 del presente Contratto.

(4) La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:
- all'articolo 65 del CCNL 14 luglio 1976 per i dipendenti da Alberghi e Pubblici Esercizi;
- all'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da Stabilimenti balneari;
- nella terza parte dell'Accordo di rinnovo del 14 luglio 1977 per i dipendenti da Imprese di viaggi e turismo;
- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli articoli 81 e 87 del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO III - CONTINGENZA

Articolo 135

(1) L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente contratto, è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in calce al CCNL 6 ottobre 1994 e

dal 1 febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni.

CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 136

(1) 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.

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

(3) Ai sensi della legge 5 gennaio 1953 n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

CAPO V - ASSORBIMENTI

Articolo 137

(1) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 134 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

(2) Per quanto riguarda le Imprese di viaggi e turismo si fa riferimento inoltre a quanto previsto dall'articolo 406.

CAPO VI - SCATTI DI ANZIANITA'

Articolo 138

(1) A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società), salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva dal capo XIV del titolo XII.

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

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

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

A	79.000
B	76.000
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

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

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

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

Articolo 139

(1) Relativamente a quanto stabilito dall'articolo 138 sulla anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per il personale di età superiore a ventuno anni in servizio alla data di entrata in vigore del presente Contratto, resta confermato, in conformità di quanto stabilito rispettivamente dagli articoli 258, 299 e 301 del CCNL 8 luglio 1982, il riconoscimento del primo scatto a partire:
- dal 1° gennaio 1970 per il personale dipendente dai pubblici esercizi di età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni dalla data suddetta;
- dal 1° maggio 1974 per il personale dipendente dagli stabilimenti balneari con età superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 aprile 1974;
- dal 1° giugno 1978 per il personale dipendente dagli alberghi diurni con età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 giugno 1978.

CAPO VII - MENSILITA' SUPPLEMENTARI

TREDICESIMA MENSILITA'

Articolo 140

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

(2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 208 e 260.

(3) Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia nella relativa parte speciale.

(4) Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30, decreto Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568).

QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Articolo 141

(1) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, 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.

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

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

(4) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per

ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 208 e 260.

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

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

CAPO VIII – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 142

(1) Il presente CCNL istituisce la forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo.

(2) Le parti stipulanti il CCNL Turismo convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 9 aprile 1998, di seguito denominato in breve Fon.Te., rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo.

(3) L'associazione al fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire, e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

(4) Le aziende e i lavoratori associati al fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:

- *0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;*
- *0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;*
- *3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;*

- *una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a lire 30.000 di cui 23.000 a carico dell'azienda e 7.000 a carico del lavoratore.*

(5) Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al fondo.

(6) Al momento dell'adesione al fondo il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

(7) Le parti concordano di provvedere entro il 30 settembre 1999 alla definizione delle modifiche delle norme che regolano il funzionamento del fondo di cui al protocollo allegato all'accordo del 22 gennaio 1999 al fine di dare conseguente applicazione alle disposizioni di cui al presente articolo.

(8) Gli enti bilaterali del settore turismo ed i centri di servizio potranno svolgere una funzione di sensibilizzazione tra i lavoratori, anche attraverso la raccolta delle adesioni, e potranno facilitare il rapporto tra associati e il fondo attraverso l'erogazione di informazioni riguardanti le posizioni individuali degli stessi.

(9) Restano fatte salve le eventuali analoghe iniziative adottate in materia sulla base della legislazione di Regioni a statuto speciale.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - MALATTIA

Articolo 143

(1) Agli effetti di quanto previsto nel presente Capo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo 148.

Articolo 144

(1) Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

(2) 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 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.

(3) In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

(4) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

(5) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a

ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo 150 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

(6) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

(7) Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

(8) Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 145

(1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

(2) Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

(3) Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

(4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia

all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 14, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Articolo 146

(1) Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale quelle economiche previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

(2) Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei trecentosessantacinque giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

Articolo 147

(1) A decorrere dal 23 gennaio 1999, durante il periodo di malattia previsto dall'articolo 143, l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'articolo 150, ad una indennità a carico del datore di lavoro, pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

(2) Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

CAPO II - INFORTUNIO

Articolo 148

(1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

(2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

(3) Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, ai sensi dell'articolo 73 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Articolo 149

(1) Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 150

(1) In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

(2) Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

(3) Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

(4) Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Articolo 151

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottanta giorni dall'articolo 150 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni , alle seguenti condizioni:
a) che non si tratti di malattie croniche e / o psichiche;
b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

(2) I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

(3) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo 150; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 152

(1) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

(2) Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

(3) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le province redente.

LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI

Articolo 153

(1) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

(2) Ai sensi dell'articolo 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088 le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da tbc fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

(3) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio Provinciale Antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 10 della legge 28 febbraio 1953 n. 86.

(4) Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

CAPO IV - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Articolo 154

(1) 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).

(2) 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).

(3) 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.

(4) Ai sensi dell'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 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.

(5) 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.

(6) I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b) e c) 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 fini di cui all'ultimo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

(7) 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'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

(8) 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.

(9) 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.

(10) Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto all'articolo 140 del presente contratto.

Articolo 155

(1) 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 ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

Articolo 156

(1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste agli articoli 97 e 99 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.

(6) 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.

(7) I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'articolo 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 157

(1) 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.

(2) 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.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

(3) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo il cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 171 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo 161.

(4) 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.

(5) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

CAPO V - CHIAMATA ALLE ARMI

SERVIZIO MILITARE DI LEVA

Articolo 158

(1) La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Non saranno, invece, computati a nessun effetto, nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

(6) 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.

(7) 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.

(8) Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.

RICHIAMO ALLE ARMI

Articolo 159

(1) In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

(2) Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

(3) Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).

(4) Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

(5) Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 130.

(6) Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RECESSO

Articolo 160

(1) Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, così 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 161.

CAPO II - PREAVVISO

Articolo 161

(1) Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

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

(2) 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.

INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Articolo 162

(1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi all'articolo 312.

(2) Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

(3) Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

(4) Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

CAPO III - DIMISSIONI

Articolo 163

(1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 161 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 162.

(2) Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Articolo 164

(1) Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 171.

GIUSTA CAUSA

Articolo 165

(1) Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

(2) Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli articoli 162 e 171 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

MATRIMONIO

Articolo 166

(1) 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.

(2) La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 171 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

(3) Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 161 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

(4) L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del

certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo 167

(1) 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 se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del Codice Civile).

b)"giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

(2) Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento 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.

(3) Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

(4) Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

(5) In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento 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 118;

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 118;
l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
m) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 168

(1) Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

(2) Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Articolo 169

(1) 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.

MATRIMONIO

Articolo 170

(1) 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.

(2) Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'articolo 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.

(3) Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo 166.

CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 171

(1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

(2) Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1° giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

(3) Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 il trattamento suddetto verrà calcolato, salvo quant'altro stabilito dalla stessa legge n. 297 del 1982, nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.

(4) Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

(5) Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982 n. 297 (allegato M).

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.

Articolo 172

(1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

(2) 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.

(3) In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.

(4) Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

(5) In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

Articolo 173

(1) In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

CAPO VII - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Articolo 174

(1) 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, il modello 101 o una dichiarazione fiscale sostitutiva, nonché il modello 01/MS.

(2) 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 tre giorni dalla data di cessazione del rapporto, salvo che per il modello 01/MS ed il modello 101 o la dichiarazione fiscale sostitutiva che dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque non oltre i termini di legge.

TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE

DECORRENZA E DURATA

Articolo 175

(1) Le parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del protocollo interconfederale 23 luglio 1993, con particolare riferimento a quanto dallo stesso stabilito in tema di assetti contrattuali, convengono di adottare in via eccezionale una disposizione speciale in ordine alla durata del presente Contratto, al fine di consentire la migliore organizzazione delle attività connesse al Giubileo dell'anno 2000.

(2) Pertanto, il presente Contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° luglio 1998 e sarà valido sino al 31 dicembre 2001, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

(3) 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.

(4) 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.

PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL

Articolo 176

(1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

(2) Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

(3) In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto e, comunque, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà

corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

(4) 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.

(5) Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE - NORMA TRANSITORIA

Articolo 177

(1) In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le Parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti ai lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo nel periodo *ottobre - dicembre 1998* sono i seguenti.

A	*15.506*
B	*14.360*
1	*13.368*
2	*12.222*
3	*11.532*
4	*10.878*
5	*10.196*
6S	*9.813*
6	*9.666*
7	*9.062*

(2) Con lo stesso metodo sono stati determinati gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti agli apprendisti, ai lavoratori minori ed ai lavoratori dipendenti delle aziende definite minori dalle parti speciali del CCNL.

(3) Resta inteso che, a decorrere dal mese di *gennaio 1999*, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

TITOLO X - AZIENDE ALBERGHIERE

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 178

(1) La classificazione del personale per il comparto delle 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 fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- 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 avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;
- Responsabile Tecnico di area;
- Analista Sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- Responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;
- 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 maître d'hotel;
- Capo cuoco;
- Prima governante;
- Responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
- Capo Barman, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;
- Coordinatore del centro prenotazioni;
- Capo servizio amministrativo;
- Capo servizio personale;
- Capo C.E.D.;
- Analista - Programmatore C.E.D.;
- Assistente del Direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;
- Funzionario di vendita;
- Cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

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 tecnico - funzionale di altri lavoratori e cioè:
- Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- Controllo amministrativo;
- Corrispondente in lingue estere;
- Segretario ricevimento cassa o amministrazione (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; la figura di Cassiere di cui al CCNL 14 luglio 1976 confluisce in quella di Segretario ricevimento e cassa o amministrazione);
- Portiere unico;
- Segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- 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 (nei casi in cui il Primo Barman svolga funzioni di Capo dei Servizi di bar va inquadrato al secondo livello);
- Maître (nella nuova qualifica di Maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di Secondo Maître in subordine a un Capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal Gerente);

- 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 turnante);
- 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 preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene 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.

NOTA A VERBALE

Fermo restando che il rapporto di lavoro nel settore termale è disciplinato dal C.C.N.L. 29 giugno 1979, laddove a livello territoriale siano stati stipulati accordi per effetto dei quali ai lavoratori addetti al servizio delle cure termali all'interno di strutture alberghiere sia stata concordata l'applicazione del C.C.N.L. del Turismo 10 aprile 1979. si conviene che il loro inquadramento verrà coordinato, a livello territoriale, d'intesa con le organizzazioni nazionali, con la classificazione del presente contratto.

CAPO II - CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI

Articolo 179

(1) Per la classifica degli esercizi alberghieri, ai fini della applicazione del presente Contratto, si fa riferimento a quella determinata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

(2) Pertanto, allo stato, tutti gli esercizi alberghieri vengono suddivisi nelle seguenti categorie:
Alberghi: cinque stelle (ex ctg.lusso); quattro stelle (ex I); tre stelle (ex II): due stelle (ex III); una stella (ex IV);
Pensioni: tre stelle (ex ctg. I); due stelle (ex II); una stella (ex III). Locande: una stella.

(3) Nei casi di diversa classificazione ufficiale degli esercizi alberghieri stabilita dalle apposite leggi regionali, le parti si incontreranno per adeguare ad essa la disciplina contrattuale che risultasse difforme rispetto al nuovo assetto classificatorio.

CAPO III - APPRENDISTATO

Articolo 180

(1) 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..
Articolo 181

(1) Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato per la qualifica di Cuoco capo partita è fissata in quattro anni.

STAGIAIRES

Articolo 182

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

CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 183

(1) La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 70.

(2) Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'articolo 1 del presente Contratto che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Articolo 184

(1) I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termini fisso per la stagione o a tempo indeterminato.

(2) Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 185

(1) 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.

(2) Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

Articolo 186

(1) Il periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(2) Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.

(3) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in sei giornate.

Articolo 187

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 188

(1) La disposizione dell'articolo 113 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 189

(1) Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 114 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a sei giorni.

Articolo 190

(1) Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determinano le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della

stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

Articolo 191

(1) I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente articolo.

Articolo 192

(1) Analogo trattamento di cui agli articoli 190 e 191 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Articolo 193

(1) Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di quindici giorni.

Articolo 194

(1) Nelle aziende stagionali, l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.

(2) Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

(3) Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

(4) Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Articolo 195

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

(2) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Articolo 196

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

CAPO V - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 197

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

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 198

(1) Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

(2) Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di dodici ore per il restante personale.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 199

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento, fatte salve le condizioni di miglior favore.

(2) A decorrere dal 1° giugno 1990, al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 12 per cento in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai fini dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.

(3) Al personale che, peraltro, sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 25 per cento.

Articolo 200

(1) I contratti integrativi possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno.

LAVORATORI NOTTURNI

Articolo 201

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 101, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'articolo 101, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'articolo 199 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:30 alle ore 6:30 del mattino, salvo diverse previsioni della contrattazione integrativa.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 202

(1) Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.

(2) Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 60 per cento.

(3) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(4) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

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

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

CAPO VI - FESTIVITA'

Articolo 203

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 107 è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO VII - FERIE

Articolo 204

(1) Il periodo di ferie di cui all'articolo 109 potrà essere prolungato previi accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione alla Commissione Paritetica territorialmente competente.

(2) Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.

(3) La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

CAPO VIII - ELEMENTI ECONOMICI

PAGA BASE AZIENDE ALBERGHIERE MINORI

Articolo 205

(1) Negli alberghi di 2 e 1 stelle e nelle pensioni e locande, le paghe base indicate all'articolo 134 del presente Contratto, sono ridotte dei seguenti importi:

	+ 18 anni	- 18 anni
A	22.000	-
B	20.000	-
I	20.000	-
II	17.000	15.000
III	15.000	13.000
IV	13.000	11.000
V	12.000	10.000
VIS	11.000	9.000
VI	11.000	9.000
VII	10.000	8.000

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

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 206

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 130 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.

Articolo 207

(1) Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 178 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.

CALCOLO DEI RATEI

Articolo 208

(1) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, il calcolo della frazione di mese viene rapportato a ventiseiesimi.

(2) Sono fatti salvi i diversi trattamenti già corrisposti alla data del 30 giugno 2001, per effetto delle disposizioni dettate in materia dall'ipotesi d'accordo del 22 gennaio 1999.

SCATTI DI ANZIANITA'- NORME TRANSITORIE

Articolo 209

(1) La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie di cui all'articolo 184 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

PREMIO DI ANZIANITA'

Articolo 210

(1) Il premio di anzianità di cui all'articolo 153 del CCNL 8 luglio 1982 con decorrenza dalla data del 31 maggio 1986 viene soppresso.

(2) 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 N).

CAPO IX - MALATTIA

Articolo 211

(1) Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo 143 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al

lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo e del cento per cento per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

(2) L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

(3) Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

(4) L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

(5) Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

(6) Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Articolo 212

(1) Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

(2) In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

(3) Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero - le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

CAPO X - INFORTUNIO

Articolo 213

(1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno quindici milioni per l'invalidità permanente e dieci milioni per la morte.

CAPO XI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 214

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 189 e 190 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO XII - NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Articolo 215

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Ferme restando le declaratorie previste, per ciascun livello, all'articolo 45 del presente Contratto, la classificazione del personale per i porti e gli approdi turistici è la seguente.

QUADRO A

- Direttore del porto

QUADRO B

- Vice Direttore del porto

LIVELLO PRIMO

- Responsabile tecnico o amministrativo del porto; Nostromo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

- Capo ufficio tecnico o amministrativo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

- Impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore; operaio specializzato provetto;
- Addetto alla torre di controllo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

- Ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al terzo livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

- Operaio qualificato addetto ai servizi portuali;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

- Operaio comune addetto ai servizi portuali;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

- Operatore unico dei servizi di pulizia;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

- Inserviente generico;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che la definizione della classificazione del personale non pregiudica le facoltà di cui all'articolo 49 del presente Contratto.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste per i lavoratori dalla contrattazione integrativa aziendale o territoriale vigente.
Eventuali controversie concernenti la classificazione del personale saranno esaminate con le procedure di cui all'articolo 47 del presente Contratto.

SCATTI DI ANZIANITA'

Articolo 216

(1) Entro il 30 settembre 1995 le Parti si incontreranno per disciplinare il raccordo tra la disciplina degli scatti di anzianità di cui all'articolo 116 e le prassi aziendali in atto.
(2) Tale raccordo sarà definito in base ai seguenti criteri:
a) salvaguardia degli importi maturati alla data del 1° agosto 1995;
b) corresponsione degli scatti di anzianità in base alla disciplina di cui all'articolo 138, fermo restando l'assorbimento, sino a concorrenza, degli importi di cui alla precedente lettera a);
c) riconoscimento di un'anzianità convenzionale massima di tre anni nei confronti di coloro che, alla data del 1° agosto 1995, non percepiscono importi comunque denominati, a titolo di scatti di anzianità.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 217

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982, il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui alle normative aziendalmente applicate nei corrispondenti periodi.

PREMIO DI ANZIANITA'

Articolo 218

(1) Il premio di anzianità di cui all'articolo 153 del CCNL 8 luglio 1982 (allegato N) non trova applicazione nei confronti dei dipendenti dei porti e degli approdi turistici, salvo che in precedenza non venisse applicato il presente Contratto.

DISPOSIZIONI DI RACCORDO

Articolo 219

(1) Per quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni di cui alla parte speciale aziende alberghiere.

Articolo 220

(1) Le Parti si danno reciprocamente atto che la definizione della disciplina di cui al presente capo ha costituito il comune presupposto per la applicazione del CCNL Turismo ai porti ed agli approdi turistici.

(2) Il presente capo, costituendo trattamento complessivo di miglior favore, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto, fatto salvo quanto qui espressamente previsto, le norme di tutti i contratti nazionali in precedenza applicati.

(3) L'applicazione del presente Contratto ai porti ed agli approdi turistici decorre dal 1° agosto 1995.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, preso atto delle problematiche indotte dall'applicazione ai porti turistici del decreto del Ministero della Marina Mercantile 2 febbraio 1982, si impegnano ad incontrarsi per esaminare la materia e formulare una proposta di soluzione volta a salvaguardare le professionalità esistenti, tenendo conto delle effettive esigenze di sicurezza sul lavoro.

CAPO XIII - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 221

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 22 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'articolo 24 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Articolo 222

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'articolo 221 del presente CCNL, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali, di cui all'Accordo Nazionale stipulato tra le parti contraenti in data 7 novembre 1972, che forma parte integrante del presente Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli.

(2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973, n. 311 e successive integrazioni.

Articolo 223

(1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa alle aziende alberghiere comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto la convenzione del 1° agosto 1963 modificata con l'Accordo 3 marzo 1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio - stipulata tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO. - opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

Articolo 224

(1) Il contributo di cui all'articolo 222 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

Articolo 225

(1) L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori e lo 0,10 per cento a carico del datore di lavoro.

(2) Tenuto conto di quanto disposto al successivo articolo 227, le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Articolo 226

(1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto dall'articolo 221 del presente CCNL con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro per gli alberghi a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni Provinciali delle parti stipulanti degli albergatori e dei lavoratori di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'articolo 225 a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole province interessate).

(2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali stipulanti entro tre mesi dalla data di stipulazione, in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

Articolo 227

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente capo.

(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico di lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla paga base nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà trasmessa alla Commissione locale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale degli albergatori.

(3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.

(4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita, inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

Articolo 228

(1) La FAIAT e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente capo.

Articolo 229

(1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - Alberghi" mentre la Commissione Nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni del Comitato Nazionale CO.VE.L.CO. del settore alberghiero.

TITOLO XI - COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 230

La classificazione del personale per il comparto dei complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta 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 fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- 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:

- Direttore di campeggio o villaggio turistico nel quale la natura e la struttura del servizio nonché la semplicità dei modelli organizzativi adottati escluda la figura di direttore di categoria A.
- Vice Direttore di A.
- Vice Direttore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

LIVELLO PRIMO

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:

- Capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

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:

- Responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;
- Responsabile impianti tecnici;
- Capo servizio amministrativo;
- Capo Cuoco;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata

capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico- funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Segretario di Direzione corrispondente in lingue estere.
- Capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore.
- Magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione.
- Segretario ricevimento e cassa o amministrazione.
- Cuoco unico che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali.
- Impiegato di concetto.
- Capo ufficio contabile - impiegato di concetto.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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:

- Capo squadra elettricisti, capo squadra idraulici, capo squadra falegnami, capo squadra dipintori, capo squadra muratori, coordinatori del lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori.
- Operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature.
- Infermiere.
- Stenodattilografa con funzioni di segreteria.
- Commesso vendita al pubblico intendendosi per tale il lavoratore addetto al complesso delle operazioni connesse alla vendita.
- Cameriere, Chef de Rang che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia esecutiva e conoscenze specialistiche.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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.
- Magazziniere comune.
- Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari etc, alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine.
- Controllore di campeggio senza autonomia decisionale.
- Sorvegliante di infanzia non diplomato
- Dattilografo.
- Conducente automezzi e natanti.
- Aiuto commesso.
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita ed alla ristorazione - impiegato d'ordine.
- Cameriere di bar.
- Barista.
- Banconiere di tavola calda.
- Cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande.
- Pizzaiolo.
- Addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;
- Addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni.
- Assistente ai bagnanti (bagnino) (previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia)
- Operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Addetto a mansioni di ordine;
- Capo squadra del personale di fatica e/o pulizie.
- Addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione.
- 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.
- Commis di ristorante.
- Commis di bar.
- 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:

- Operaio comune e/o generico.
- Guardiano notturno e diurno.
- Sorvegliante di ingresso.
- Accompagnatore su campo.
- Commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda.
- Stiratrice.
- Lavandaio.
- Addetto ai servizi di spiaggia.
- Custode.
- Cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio.
- Cameriera/e camping, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni.
- Aiuto ricezionista.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

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

- Personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici.
- Fattorino.

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 231

(1) Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato per la qualifica di segretario ricevimento e cassa o amministrazione è fissata in quattro anni.

Articolo 232

(1) Ai sensi dell'articolo 2 della legge 19 gennaio 1955 n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: chef de rang, operaio specializzato, centralinista; addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine, operaio qualificato, cameriere al bar, barista, banconiere di tavola calda, cameriere, pizzaiolo, ecc..

CAPO III - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 233

(1) La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'articolo 70.

Articolo 234

(1) Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'articolo 1 del presente Contratto, che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Articolo 235

(1) I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato.

(2) Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 236

(1) Il trattamento degli 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.

(2) Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

Articolo 237

(1) Il periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(2) Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.

(3) La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

Articolo 238

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 239

(1) La disposizione dell'articolo 113 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 240

(1) Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 114 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni sei.

Articolo 241

(1) Fermi restando i valori della paga-base nazionale, i contratti integrativi territoriali determineranno le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

Articolo 242

(1) I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente articolo.

Articolo 243

(1) Analogo trattamento di cui agli articoli 241 e 242 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Articolo 244

(1) Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di quindici giorni .

Articolo 245

(1) Nelle aziende stagionali, l'apposizione del termine della durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.

(2) Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa o fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della

retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

(3) Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro, di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

(4) Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Articolo 246

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

(2) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale in caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Articolo 247

(1) In caso di epidemia o di altra causa di forza maggiore che obbligasse il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le Organizzazioni competenti locali decideranno a norma dell'articolo 2119 del codice civile.

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 248

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

(2) La norma di cui al secondo comma dell'articolo 95 può essere derogata previa intesa in sede aziendale.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 249

(1) Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

(2) Salve le condizioni di migliore 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.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 250

(1) Le ore di lavoro svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento.

(2) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 251

(1) I contratti integrativi possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno.

LAVORATORI NOTTURNI

Articolo 252

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 101, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'articolo 101, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'articolo 250 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 253

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

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

CAPO V - FESTIVITA'

Articolo 254

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 107 è dovuta oltre la normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO VI - FERIE

Articolo 255

(1) Il periodo di ferie di cui all'articolo 109 potrà essere prolungato previi accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazioni alla Commissione Paritetica territorialmente competente.

(2) Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.

(3) La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

(4) Il calcolo della frazione di mese per la valutazione del rateo di ferie non godute viene rapportato a ventiseiesimi.

CAPO VII - ELEMENTI ECONOMICI

PAGA BASE AZIENDE MINORI

Articolo 256

(1) Per i campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, la paga base di cui all'articolo 134 del presente Contratto verrà ridotta dei seguenti importi arrotondati:

	+ 18 anni	- 18 anni
A	22.000	-
B	20.000	-
I	20.000	-
II	17.000	15.000
III	15.000	13.000
IV	13.000	11.000
V	12.000	10.000
VIS	11.000	9.000
VI	11.000	9.000
VII	10.000	8.000

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

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 257

(1) Costituiscono trattamenti integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 130 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi al CCNL per il settore Alberghi, in quanto espressamente stipulate con riferimento al settore Campeggi o comunque già corrisposte a tale titolo dalle aziende.

Articolo 258

(1) Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 230 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam" aziendali o comunque definite nel settore dei campeggi,

se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

SCATTI DI ANZIANITA' - NORMA TRANSITORIA

Articolo 259

(1) La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto della norma transitoria di cui all'articolo 229 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CALCOLO DEI RATEI

Articolo 260

(1) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, il calcolo della frazione di mese viene rapportato a ventiseiesimi.

(2) Sono fatti salvi i diversi trattamenti già corrisposti alla data del 30 giugno 2001, per effetto delle disposizioni dettate in materia dall'ipotesi d'accordo del 22 gennaio 1999.

CAPO VIII - MALATTIA

Articolo 261

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 143 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento

per i giorni dal quarto al ventesimo, e del cento per cento, per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

(2) L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

(3) Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

(4) L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

(5) Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

(6) Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Articolo 262

(1) Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiederne l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

(2) In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

(3) Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero - le spese per retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

CAPO IX - INFORTUNIO

Articolo 263

(1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno quindici milioni in caso di invalidità permanente e dieci milioni in caso di morte.

CAPO X - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 264

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 234 e 235 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO XI - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 265

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 22 e della Commissioni Paritetiche territoriali di cui all'articolo 24 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Articolo 266

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'articolo 265 del presente CCNL, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali, di cui all'Accordo Nazionale stipulato tra le

parti contraenti in data 7 novembre 1972, che forma parte integrante del presente Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli.

(2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Articolo 267

(1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa ai campeggi compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto, la Convenzione del 1° agosto 1963 modificata con Accordo 3 marzo 1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio - stipulato tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del Commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO. - opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

Articolo 268

(1) Il contributo di cui all'articolo 266 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

Articolo 269

(1) L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori e lo 0,10 per cento a carico dei datori di lavoro.

(2) Tenuto conto di quanto disposto al successivo articolo 271 le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Articolo 270

(1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto all'articolo 265 del presente CCNL con riferimento al finanziamento delle spese per

le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro per il settore campeggi a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni periferiche delle parti stipulanti di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite l'INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'articolo 269 a carico dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole province interessate).

(2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali firmatarie entro tre mesi dalla data di stipulazione in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

Articolo 271

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente titolo.

(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla busta paga, nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione locale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale FAITA.

(3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.

(4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita, inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto ne avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

Articolo 272

(1) La FAITA e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente Capo.

Articolo 273

(1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - campeggi" mentre la commissione nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni di Comitato Nazionale CO.VE.L.CO. del settore campeggi.

TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 274

(1) La classificazione del personale per il comparto dei Pubblici Esercizi 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 le corrispondenze delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

quadro A

Appartengono a questa livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attributo, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- capo area di catena di esercizi;
- direttore;
- gerente;
- capo servizi amministrativi catering.

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.

- Vice Direttore;
- Responsabile area mense;
- Capo del personale;
- Economo responsabile del settore acquisti intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- Responsabile punto vendita (esercizi minori) intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
- Capo zona manutenzione.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato 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:

- Superintendente catering;
- Capo servizio catering;
- Ispettore amministrativo catena d'esercizi;
- Assistente Senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione;

LIVELLO SECONDO

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:

- Direttore Servizio mensa o Capo impianto mensa
- Capo laboratorio gelateria (ex Capo gelatiere)
- Capo laboratorio pasticceria intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti
- Responsabile di amministrazione (ex Segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto)
- Primo maître o capo servizio sala

- Ispettore mensa
- Responsabile impianti tecnici
- Capo cuoco P.E. e ristorazione collettiva
- Capo contabile
- Operatore o procuratore doganale catering
- Capo ufficio catering
- Supervisore catering
- Primo barman P.E.
- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco - bar
- Capo banconiere di pasticceria, intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovraintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori
- Magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni
- Cassiere centrale catering
- Capo C.E.D.
- Analista - Programmatore C.E.D.
- Assistente di Direzione, intendendosi per tale colui che sovraintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio.
- 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 acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Controllo amministrativo
- Barman unico
- Sotto capo cuoco
- Cuoco unico
- Primo pasticcere
- Capo operaio

- Capo mensa surgelati e/o precotti
- Capo reparto catering
- Assistente o vice o aiuto supervisore catering
- Operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse
- Maître (nella nuova qualifica di Maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo Maître in subordine ad un capo-servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal Gerente)
- Dietologo
- Sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri
- Programmatore C.E.D.
- 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 quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza
- Cuoco capo partita
- Cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina
- Gastronomo
- Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore
- Barman
- Chef de rang di ristorante
- Cameriere di ristorante
- Secondo pasticcere
- Capo gruppo mensa
- Gelatiere

- Pizzaiolo
- Stenodattilografa con funzioni di segretaria
- Altri impiegati d'ordine
- Centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe
- Conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi
- Operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature
- Operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande
- Operatore C.E.D. - Consollista
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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:

- Tablottista e marchiere
- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria
- Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione
- Telescriventista
- Magazziniere comune
- Centralinista
- Cellista surgelati o precotti
- Terzo pasticcere
- Dattilografo
- Altri impiegati d'ordine
- Dispensiere
- Cantiniere
- Banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto

annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita
- Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione
- Operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature
- Carrelista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine
- Sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.
- Addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande
- Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione
- Controllo merci
- Cameriere bar, tavola calda, self-service
- Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- Barista;
- Guardarobiera non consegnataria;
- Allestitore catering;
- Autista di pista catering;
- Secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici
- Guardia giurata
- Conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi
- 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 bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;

- Addetto servizi mensa intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore;
- Altre qualifiche di valore equivalente non epressamente 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:

- Confezionatrice di buffet stazione e pasticceria
- Secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco
- Commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere P.E.)
- Commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche
- Stiratrice
- Lavandaia
- Guardiano notturno
- Addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore
- Caffettiere non barista
- Caricatore catering
- Aiutante pista catering
- Preparatore catering
- Addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni
- Guardarobiera clienti (vestiarista)
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

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 (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti)
- Lavatore catering
- Conducente di motocicli
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Articolo 275

(1) La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.

(2) In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le proporzioni appresso indicate:
- pubblico esercizio avente da due a cinque baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi;
- pubblico esercizio avente 6 o più baristi: 1 commis di bar (ex aiuto barista) ogni 3 baristi.

Ai fini di cui sopra, nel computo del numero dei baristi va considerato anche il capo-barista sempre che svolga la sua attività al banco.

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 276

(1) Ai sensi dell'articolo 2 delle legge 19 gennaio 1955 n.25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: contabile d'ordine, cassiere, magazziniere comune, marchiere, tablottista, cuoco capo partita, cameriere, gelatiere, gastronomo, barista, banconiere tavola calda e fredda, operario qualificato, terzo pasticcere, ecc.

Articolo 277

(1) Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato è fissata in quattro anni per le seguenti qualifiche:

- cuoco capo partita
- gastronomo
- pasticcere

CAPO III - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 278

(1) La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'articolo 70.

Articolo 279

(1) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(2) E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

(3) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 280

(1) Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli Accordi Integrativi provinciali, il personale dei Pubblici Esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del:
- 20 per cento per ingaggio fino ad un mese
- 15 per cento per ingaggio fino a due mesi
- 8 per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Articolo 281

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

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

Articolo 282

(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale e medesima retribuzione.

Articolo 283

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 284

(1) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura, che per i Pubblici Esercizi non potrà superare il 50 per cento della maggiorazione di cui all'articolo 280, sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

(2) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 285

(1) Gli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 311.

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 286

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

(2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 287

(1) L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 288

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

LAVORATORI NOTTURNI

Articolo 289

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 101, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'articolo 101, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'articolo 288 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 290

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

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

(5) Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 311.

FESTIVITA'

Articolo 291

(1) Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 107 è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del venti per cento.

(2) Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'articolo 107 ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 311.

(3) Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 311 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'articolo 311 ragguagliata ad ore di lavoro.

Articolo 292

(1) Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'articolo 108 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 311.

FERIE

Articolo 293

(1) Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 311.

(2) Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 311.

PERMESSI E CONGEDI

Articolo 294

(1) Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli articoli 113, 114 e 115 del presente Contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 311.

CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 295

(1) Costituisce trattamento salariale integrativo di cui alla lettera b) dell'articolo 130 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale

terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 55 del CCNL 19 ottobre 1973 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'articolo 79 del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO VI - PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Articolo 296

(1) Per i Pubblici Esercizi di terza e quarta categoria le paghe base indicate all'articolo 134 del presente Contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

LIVELLI	+ 18	- 18
A	11.000	---
B	10.000	---
I	10.000	---
II	8.500	7.500
III	7.500	6.500
IV	6.500	5.500
V	6.000	5.000
VIS	5.500	4.500
VI	5.500	4.500
VII	5.000	4.000

CAPO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 297

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

PERCENTUALE DI SERVIZIO

Articolo 298

(1) La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti negli articoli che seguono, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i Contratti integrativi territoriali.

Articolo 299

Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto III lettera a) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:
a) negli esercizi extra dal 12 al 15 per cento;
b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13 per cento;
c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12 per cento
d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10 per cento.

Articolo 300

(1) Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto III lettera b) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

a) negli esercizi extra dal 18 al 22 per cento;
b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20 per cento;
c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17 per cento;
d) negli esercizi di quarta classe il 10 per cento.

(2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.

(3) Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 301

(1) Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di dieci persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12 per cento.

(2) E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei Contratti integrativi territoriali

Articolo 302

(1) La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.

(2) In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

% sul netto nel sistema addizionale		% sul lordo nel sistema globale
10%	corrisponde al	9,10%
11%	corrisponde al	9,99%
12%	corrisponde al	10,72%
13%	corrisponde al	11,51%
14%	corrisponde al	12,29%
15%	corrisponde al	13,05%
16%	corrisponde al	13,80%
17%	corrisponde al	14,53%
18%	corrisponde al	15,27%
19%	corrisponde al	15,97%
20%	corrisponde al	16,67%
21%	corrisponde al	17,36%
22%	corrisponde al	18,03%

Articolo 303

(1) Quando la percentuale di servizio viene riscossa dal datore di lavoro, essa dovrà essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di quattro giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Articolo 304

(1) La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

(2) La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.

(3) Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso, secondo quanto contemplato dall'articolo 74.

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

Articolo 305

(1) Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

Articolo 306

(1) Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali in atto al 31 ottobre 1973.

Articolo 307

(1) Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.

(2) La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5 per cento ne più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

(3) I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe.

(4) Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maître o capo cameriere.

(5) In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Articolo 308

(1) Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.

(2) Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'articolo 134, all'indennità di contingenza e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente Contratto e dai Contratti Integrativi Territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.

(3) L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.

(4) Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

(5) L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Articolo 309

(1) I sistemi di retribuzione diversi da quelli dal presente Contratto stabiliti con Accordi Integrativi Provinciali in vigore 30 aprile 1973 in base agli articoli 71 e seguenti del CCNL 13 marzo 1970 sono da considerarsi congelati, ferma restando la facoltà delle Associazioni Territoriali di abrogarli per stabilire il passaggio a paga fissa del personale tavoleggiante, nel qual caso al personale interno sarà garantita la conservazione dei livelli retributivi mediamente percepiti in precedenza.

MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Articolo 310

(1) Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte le tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70 per cento con le modalità di cui all'articolo 311.

LIQUIDAZIONE TRATTAMENTI NORMATIVI AI PERCENTUALISTI

Articolo 311

(1) La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente Contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Articolo 312

(1) Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 139 verrà calcolata in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 297 del 1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297 del 1982 per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 91 del 1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31 maggio 1982.

(2) Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione di cui all'articolo 311 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli articoli 171 e 317 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

CAPO VIII - SCATTI DI ANZIANITA'

NORMA TRANSITORIA

Articolo 313

(1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende dei Pubblici Esercizi per il periodo 1 giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

I/S	55.000
I	52.000
II	49.000
III	47.000
IV	44.000
V	43.000
VI	42.000
VII	41.000

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 258 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue: al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

(3) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 138 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

(4) L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

CAPO IX - MALATTIA ED INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 314

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:

a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 e della relativa integrazione di cui al D.M. 1° febbraio 1957 e al D.M. 6 Agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della stessa legge 29 febbraio 1980 n. 33;

b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 311.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui al punto a) del comma precedente non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relativi ai periodi di malattia.

INFORTUNIO

Articolo 315

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il

cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia dagli articoli 144 e 314, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

CAPO X - PULIZIA DEI LOCALI

Articolo 316

(1) Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

(2) Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

CAPO XI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 317

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all’articolo 289 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO XII - NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Articolo 318

(1) Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

Articolo 319

(1) Nei locali notturni la percentuale sarà del 16 per cento per le consumazioni di ristorante e del 18 per cento per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

(2) Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno *di cui agli articoli 288 e 289*.

(3) Nei Contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

(4) E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18 per cento sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Articolo 320

(1) Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'articolo 307 del presente Contratto.

Articolo 321

(1) Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

Articolo 322

(1) Per quanto non fosse previsto nei precedenti articoli al personale dipendente si applicano le norme del presente Contratto fatte salve le condizioni di miglior favore già fissate dagli Accordi Integrativi provinciali.

CAPO XIII - NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Articolo 323

(1) Il presente Contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve le norme contenute nei capitolati delle Ferrovie. Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione Ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei turni, fermo restando il limite massimo annuo di 260 ore di lavoro straordinario, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione di orario, eccettuato il caso che l'Ispettorato del Lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'articolo 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

(2) Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli Accordi Integrativi provinciali in vigore.

Articolo 324

(1) In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22 giugno 1971, che al comma b) dell'articolo 1 precisa, tra l'altro, come condizioni da porre a base delle gare e trattative per le concessioni degli esercizi dei caffè ristoratori di stazioni F.S. e nei relativi contratti, il riconoscimento, a tutti gli effetti, al personale dipendente, dell'anzianità di servizio prestato in via continuativa nello stesso caffè ristoratore o anche in continuità di rapporto di lavoro con lo stesso concessionario presso altro caffè ristoratore di stazione F.S., i trattamenti di fine rapporto del personale suddetto dovranno essere accantonati, mediante polizza di capitalizzazione da stipularsi nei modi e nei termini stabiliti dal Regolamento sottoscritto dalle Organizzazioni stipulanti in data 21 novembre 1972.

CAPO XIV - NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA (mense aziendali)

PROTOCOLLO APPALTI

(1) L'ANGEM, la FIPE e le Organizzazioni nazionali dei lavoratori, premesso che il mercato della ristorazione collettiva è sempre più caratterizzato da una attività che si svolge attraverso il sistema degli appalti pubblici regolamentato da normative che stabiliscono una serie di procedure finalizzate a garantire la giusta trasparenza; che è, altresì, necessario garantire la qualità del servizio e

l'assolvimento degli obblighi previsti dai contratti collettivi; che in attuazione degli impegni previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, occorre favorire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali per tutti gli operatori del settore al fine di garantire trasparenza di procedure e puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alla sicurezza, ai trattamenti retributivi e agli oneri previdenziali; che è necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che aggiungendosi a quelli esistenti favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, convengono di definire entro il 30 settembre 2001 schemi di capitolato di appalto e vademecum delle procedure da seguire che contengano criteri uniformi a garanzia della qualità, della trasparenza della professionalità e della salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

(2) Tali capitolati dovranno prevedere i seguenti punti essenziali:

- *indicazione espressa dell'obbligo di rispettare i contratti collettivi di categoria e le norme in materia di sicurezza sul lavoro;*

- *richiesta di adozione per la gara di appalto della formula dell'appalto concorso, per gare particolarmente complesse oppure della formula "licitazione privata al prezzo più economicamente vantaggioso" prevedendo criteri base e punteggi chiari e precisi, attribuendo valore preminente alla qualità. Nel caso il concorrente non abbia raggiunto la percentuale minima riservata alla qualità, sarà escluso dal procedimento di aggiudicazione e l'offerta economica non sarà valutata.*

- *esclusione da parte degli enti appaltanti del ricorso alla gara a "licitazione privata al prezzo più basso", salvo definire tutti i criteri di gestione (qualità-menù-tabelle dietetiche-monte ore) da comunicare in precedenza a tutti i soggetti partecipanti alla gara;*

- *richiedere presso le Organizzazioni Nazionali di rappresentanza (ANCI, Regione ecc.) la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento al fine di verificare la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;*

- *previsione per l'ente appaltante della possibilità di recedere dal contratto di appalto per la mancata osservanza da parte della azienda aggiudicataria delle clausole contenute nel capitolato;*

- *durata dell'appalto non inferiore a tre anni;*

- *obbligo a costituire una commissione di controllo mensa tra rappresentanti degli utenti, committente e fornitore;*

- *ecc*

(3) Le parti si impegnano inoltre a richiedere:

1. l'emanazione da parte del ministero della sanità di una apposita normativa che dia l'abilitazione all'esercizio dell'attività, con verifiche ispettive biennali;
2. l'emanazione da parte del Ministero del Lavoro di una apposita circolare sul costo della manodopera, utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;
3. l'emanazione da parte della presidenza del consiglio dei ministri di un apposito DPCM che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, così come previsto dalla legge 156/90, con anche fissati i criteri di vincolo alla esclusione delle offerte anomale.

(4) Le parti si impegnano, infine, ad individuare un sistema di analisi e studio del settore, esaminando anche la possibilità di avvalersi del sistema degli enti bilaterali, al fine di garantire la qualità e la trasparenza del settore.

Articolo 325

(1) Le Parti si danno atto che le norme di cui all'accordo nazionale per i cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva (mense aziendali) del 9 aprile 1979, modificato dagli accordi del 13 ottobre 1982, 17 giugno 1986 e del 3 maggio 1990, trovano inserimento nel presente capo.

CAMBI DI GESTIONE

Articolo 326

(1) Rilevato che il settore della ristorazione collettiva - per la parte non propriamente collegata a forme di ristorazione pubblica - è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo, allo scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

Articolo 327

(1) La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili alla applicazione del presente Accordo.

(2) La Gestione subentrante - anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento - darà a sua volta formale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

Articolo 328

(1) Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione del presente Accordo.

(2) Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.

(3) L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'invio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Articolo 329

(1) La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno tre mesi sui libri paga-matricola della Gestione uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti di altri lavoratori.

(2) I lavoratori in contratto di formazione e lavoro, fatte salve le disposizioni di legge verranno parimenti assunti in contratto di formazione e lavoro restando a carico della gestione subentrante l'effettuazione del periodo di formazione e lavoro mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente."

Articolo 330

(1) Gli incontri di cui all'articolo 328 dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative:
a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;
b) mutamenti nelle tecnologie produttive;
c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitolati d'appalto;
d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo della occupazione nell'azienda appaltante.

(2) In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso - ove sussistano le specifiche condizioni di legge - alla CIGS ed ai contratti di solidarietà.

Articolo 331

(1) Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la Gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni Sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

Articolo 332

(1) Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti (nulla osta per l'avviamento al lavoro, libretto sanitario ecc.) ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale di cui al primo comma del precedente articolo 329, per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli articoli 160 e 161 del presente Contratto.

(2) Qualora tali condizioni non sussistessero, la Gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di trenta giorni.

Articolo 333

(1) Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'articolo 330, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno tre mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

(2) Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali stipulate anteriormente al 9 aprile 1979, la differenza verrà mantenuta come quota ad personam e sarà assorbita in occasione di futuri aumenti salariali collettivi, con modalità da definire tra le parti. Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'articolo 332, la Gestione subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo del triennio relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti così come fissata dal secondo comma dell'articolo 138 del presente Contratto:
- le annualità intere di servizio maturate presso la Gestione uscente nei casi di cambio di gestione, avvenuti anteriormente al 1° giugno 1986;
- l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la gestione uscente per i casi di cambi di gestione intervenuti successivamente al 1° giugno 1986.

(3) Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente Gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso la precedente gestione. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

Articolo 334

(1) Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei cambi di gestione nel settore

della ristorazione collettiva che rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

(2) Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto. Tali accordi non saranno comunque più negoziabili alla loro scadenza, per le materie in questione.

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 335

(1) A parziale deroga di quanto previsto dall'articolo 12 del presente Contratto, per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi salariali comunque denominati di cui alla lettera s) del secondo comma dello stesso articolo 12 saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni provinciali dei pubblici esercizi aderenti alla Fipe con l'intervento dell'Angem.

SCATTI DI ANZIANITA' - NORMA TRANSITORIA

Articolo 336

(1) Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'articolo 313 del presente Contratto, per il personale delle aziende della ristorazione collettiva che abbia già maturato uno o più scatti di anzianità, il raccordo tra la preesistente disciplina di cui all'articolo 258 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

(2) Alla data di entrata in vigore del CCNL 16 febbraio 1987, alla voce scatti di anzianità dovrà essere attribuito:
a) quanto sin qui erogato a titolo "scatti di anzianità"
b) quanto sin qui eventualmente erogato come superminimo ad personam, in conseguenza dell'operazione di adeguamento alla legge n. 91 del 1977 attuato dall'azienda
c) quanto eventualmente sin qui erogato come "assegno ad personam" derivante dagli scatti di anzianità maturati dalle gestioni precedenti ai sensi del precedente articolo 333.

(3) Al personale suddetto che nel periodo 1° giugno 1986 - 28 febbraio 1989 maturerà un triennio di anzianità, dovrà essere corrisposto

l'importo fisso di uno scatto previsto nella tabella valida per il settore dei pubblici esercizi per il periodo suddetto, in aggiunta degli importi degli scatti precedenti come sopra ricostituiti.

(4) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 138 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante. L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

(5) Per quanto riguarda le modalità di erogazione degli scatti di anzianità nei casi di cambi di gestione valgono le norme di cui all'articolo 333.

INDENNITA' SUPPLEMENTARE

Articolo 337

(1) Ai soli dipendenti da aziende di Ristorazione Collettiva in forza alla data di stipula del CCNL 16 febbraio 1987 verrà riconosciuta una "indennità supplementare" di lire diecimila lorde mensili nel periodo 1 giugno 1986 - 31 maggio 1988 (ventiquattro mensilità) secondo le modalità di seguito specificate nel presente articolo.

(2) L'indennità supplementare deve essere corrisposta solo al personale che abbia maturato almeno uno scatto di anzianità il cui importo sia stato calcolato dall'azienda senza l'indennità di contingenza in relazione alla legge 91 del 1977.

(3) Detta indennità non è computabile ai fini della maturazione del T.F.R., né concorre a determinare la base di calcolo di altri istituti contrattuali.

(4) Essa sarà corrisposta limitatamente a ventiquattro mesi (escluse tredicesima e quattordicesima mensilità) e la sua erogazione cesserà, comunque, con il 31 maggio 1988.

(5) L'indennità citata non competerà a chi abbia già risolto, in via consensuale con transazione e rinuncia od in forza di decisione giudiziale o comunque, in altro modo, il contenzioso con la propria azienda relativamente alle modalità di calcolo degli scatti rispetto alla legge 91 del 1977, nonché - per le aliquote mensili non ancora corrisposte - a coloro che, per qualsivoglia motivo, risolvano il rapporto di lavoro con le aziende al di fuori dell'ipotesi prevista per i cambi di gestione.

(6) In questo caso, infatti, l'indennità in questione continuerà ad essere corrisposta dall'azienda subentrante fino al 31 maggio 1988 o fino alla cessazione del rapporto di lavoro con l'interessato entro tale data.

CLAUSOLA DI INSCINDIBILITA'

Articolo 338

(1) Le OO.SS. firmatarie riconoscono che la vertenzialità insorta nel settore della ristorazione collettiva derivante da interpretazioni diverse riguardo alla modalità di calcolo degli scatti di anzianità, in applicazione della legge n. 91 del 1977 - modalità che le aziende dichiarano essersi resa necessaria in considerazione del particolare automatico collegamento esistente per il settore tra costo del lavoro e prezzo del servizio - deve intendersi superata con il CCNL 16 febbraio 1987.

(2) Ciò in considerazione del fatto che, in particolare per i dipendenti da aziende di ristorazione collettiva che già percepiscono importi retributivi, comunque denominati derivanti dalla maturazione di scatti di anzianità, i benefici introdotti dal rinnovo del CCNL 16 febbraio 1987, derivanti da
a) - incremento del valore unitario degli scatti,
b) - riconoscimento di anzianità convenzionale di settore, sia pure ai soli fini della maturazione degli scatti,
c) - incremento del numero degli scatti di anzianità,
d) - erogazione, a titolo transattivo dell'indennità supplementare" di cui al precedente articolo 337,
sono stati espressamente concordati, perché complessivamente migliorativi dell'attuale applicazione dell'istituto da parte del settore, a transazione di quanto eventualmente preteso da ciascun lavoratore relativamente alla disciplina degli scatti applicata.

(3) Con riferimento alla consensuale definizione di cui sopra, le OO.SS. firmatarie si impegnano affinché le proprie articolazioni territoriali e aziendali non prestino assistenza legale e/o sindacale ai propri iscritti che intendessero promuovere azioni giudiziarie per il titolo riguardante gli scatti di anzianità.

(4) Dichiarano altresì che interverranno presso le proprie articolazioni organizzative affinché queste ultime richiedano ai propri iscritti di abbandonare le azioni giudiziarie già promosse e di non promuoverne di nuove. Confermano che la materia relativa agli scatti di anzianità non formerà oggetto di rivendicazione alcuna ai vari livelli di contrattazione.

INDENNITA' SPECIALE

Articolo 339

(1) Ai soli dipendenti della Ristorazione Collettiva in servizio alla data del 1 maggio 1990 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990, verrà corrisposta, per dodici mesi consecutivi a partire dal 1° ottobre 1990 e fino al 30 settembre 1991 una "Indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi ai vari livelli:

Quadri A e B	£. 92.000
liv. I, II e III	£. 79.000
liv. IV e V	£. 70.000
liv. VIS, VI e VII	£. 55.000

(2) Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato anche il lavoro prestato nell'anzidetto periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990 presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.

(3) Per i casi di anzianità minore, gli importi di cui sopra verranno erogati in tredicesimi pro-quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.

(4) Per il personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La suddetta indennità non competerà ai lavoratori assunti a tempo determinato. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso

il T.F.R.. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° ottobre 1990.

(5) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso dell'anno di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione, la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per essenze complessivamente non superiori, nel periodo 1° aprile 1989 - 30 aprile 1990, ai trenta giorni.

ORARIO DI LAVORO

Articolo 340

(1) Le parti, prendendo atto che la precedente disciplina ha generato difficoltà interpretative ed applicative, intendono con la presente disposizione individuare un quadro normativo fruibile e di maggiore certezza. A tal fine convengono che in presenza di particolari esigenze aziendali da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, il godimento dei permessi di cui all'articolo 91 potrà essere attuato, usufruendo degli stessi in misura non inferiore ad un'ora, e assorbendo dal monte ore annuo fino ad un massimo di novantasei ore, usufruendo degli stessi in misura di una o due ore settimanali nell'arco di quarantotto settimane. In tali casi il monte ore annuo è elevato a centoventi ore e le ore residue rispetto a quelle assorbite saranno fruite con le modalità di cui all'articolo 91.

(2) La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle rsu/rsa o al delegato aziendale, ove esistenti.

(3) Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto.

(4) Le unità produttive o i singoli lavoratori cui non si applicherà la disciplina di cui sopra, continueranno a godere dei permessi retribuiti, come previsto dall'articolo 91, nella misura (104 ore annue) e con le modalità del precitato articolo.

SCIOPERO NELLE MENSE OSPEDALIERE

Articolo 341

(1) Le Parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue.

(2) Nelle aziende di ristorazione collettiva operanti negli ospedali il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.

(3) In particolare, sarà garantita l'erogazione del servizio di ristorazione destinato ai degenti le cui condizioni di salute - a giudizio della direzione sanitaria - possano risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.

(4) Al fine di consentire la predisposizione di servizi sostitutivi, di favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di avvalersi di servizi alternativi, la proclamazione degli scioperi dovrà avvenire con un preavviso minimo di dieci giorni.

(5) Le controversie concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili, saranno esaminate e possibilmente risolte, mediante il ricorso alle procedure di cui all'articolo 25 del presente Contratto.

(6) Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

CONFRONTO SETTORIALE

Articolo 342

(1) Le parti, tenuto conto delle specificità del settore della ristorazione collettiva e della opportunità di definire in sede settoriale una più puntuale normativa di raccordo con quella del CCNL, convengono di avviare, dopo la stipula del contratto stesso, incontri finalizzati a risolvere, tra l'altro, le seguenti questioni:
- durata degli appalti
- aspetti relativi alla C.I.G.
- problematiche relative al mercato del lavoro

- integrazioni ed alcune normative, quale quella del part time per renderle più adeguate alle obiettive esigenze organizzative del settore e a quelle dei lavoratori interessati.

CAPO XV - REFEZIONE

Articolo 343

(1) Tutti gli esercizi che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio.

(2) La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

CAPO XVI - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 344

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 22 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'articolo 24 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti per la parte di propria competenza.

Articolo 345

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto dall'articolo 344 del presente Contratto Nazionale di Lavoro, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro dei pubblici esercizi, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza contrattuale denominato CO.VE.L.CO. - P.E. a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti, di cui all'Accordo Nazionale stipulato in data 30 gennaio 1970, modificato con accordi 19 ottobre 1973 e 3 maggio 1974.

(2) La parte del contributo a carico dei datori di lavoro è di competenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi, mentre la parte a carico dei lavoratori è di competenza delle organizzazioni dei lavoratori stipulanti.

Articolo 346

(1) Tale contributo sarà riscosso tramite l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - INPS - in base ad apposita convenzione stipulata ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Articolo 347

(1) Il contributo di cui all'articolo 345 dovrà essere calcolato mediante l'applicazione sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle aliquote percentuali appresso indicate:
a) l'aliquota del contributo CO.VE.L.CO. - P.E. a carico dei datori di lavoro e di pertinenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi è compresa nei contributi integrativi ASCOM;
b) l'aliquota a carico dei lavoratori e di pertinenza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti è fissata nella misura dello 0,10 per cento.

Articolo 348

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presento titolo.

(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate dai datori di lavoro mediante trattenuta da annotarsi sulla busta paga nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga immediatamente successivo all'assunzione.

(3) Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione Nazionale per le Vertenze di Lavoro presso la FIPE.

(4) Le norme di cui ai precedenti articoli 345, 346 e 347 fanno parte integrante del presente Contratto e non possono subire deroghe nei confronti di soggetti ai quali il Contratto stesso si applica.

Articolo 349

(1) Secondo quanto convenuto tra l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - INPS e le Organizzazioni stipulanti il presente Contratto con apposito Accordo, l'ammontare dei contributi previsti dall'articolo 347 sarà versato dai datori di lavoro all'Istituto suddetto unitamente ai contributi obbligatori utilizzando il modello DM 10 - M3 alla voce "Contributo ASCOM" per la quota a carico dei datori di lavoro ed alla voce "Contributo CO.VE.L.CO." per la quota a carico dei lavoratori.

CAPO XVII - ACCORDI SETTORIALI

Articolo 350

(1) Le Organizzazioni nazionali firmatarie potranno procedere alla stipula di accordi settoriali integrativi per quelle aziende che diffuse in più regioni o nell'intero territorio nazionale, pur rientrando nella sfera di applicazione del presente Contratto presentano una particolare struttura anche organizzativa per adempiere con indirizzo unitario a particolari funzioni nel settore della ricettività e della ospitalità in genere.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che - a seguito dell'inserimento nella sfera di applicazione del presente Contratto delle ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere - sarà avviata una trattativa per la definizione di norme specifiche per il settore.

TITOLO XIII STABILIMENTI BALNEARI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 351

(1) La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari 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 fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- Direttore

LIVELLO PRIMO

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

- Vice Direttore
- 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 cioè:

- Ispettore.
- Cassiere centrale
- Interprete
- Infermiere diplomato.
- 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 condizione 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 coodinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Capo assistente bagnanti.
- Istruttore di ginnastica correttiva.
- Capo operaio.
- 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
- Operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di

particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature.
- Infermiere
- Pedicurista
- Manicurista
- Massaggiatore
- Barbiere e Parrucchiere
- Istruttore di nuoto con brevetto
- Stenodattilografo con funzioni di segreteria
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO QUINTO

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:

- Cassiere
- Magazziniere comune
- Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine.
- Assistente ai bagnanti
- Dattilografo
- Addetto vendita biglietti
- Operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature)
- Addetto a mansioni di ordine.
- 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:

- Maschera
- Guardiano notturno
- 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 cioè:

- Operaio comune
- Inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino)
- Lavandaio
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO SETTIMO

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

- Guardarobiera clienti
- Addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE

Articolo 352

(1) La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 70.

Articolo 353

(1) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

(2) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 354

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

(2) In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali

Articolo 355

(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Articolo 356

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 357

(1) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dagli Accordi Integrativi Provinciali.

(2) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 358

(1) I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 311.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 359

(1) In deroga a quanto previsto dall'articolo 90 la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore per il personale impiegatizio ed in quarantaquattro ore per il personale non impiegatizio.

(2) Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore.

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 360

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

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 361

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

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

(5) Per il personale retribuito con una percentuale sugli incassi, il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 133.

FESTIVITA'

Articolo 362

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 107 è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO IV - INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 363

(1) Le parti si danno reciprocamente atto:
a) che in forza dell'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari e si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata sino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;
b) che per il personale suddetto, in forza degli articoli 43 e 46 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1 febbraio 1975 - 31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'articolo 2 dell'Accordo Nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi

CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 364

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 130, l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 41 del CCNL 26 giugno 1974 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'articolo 79 del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO VI - RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Articolo 365

(1) Le riduzioni della paga base prevista dall'articolo 296 per il comparto dei pubblici esercizi si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di terza e quarta categoria, a partire dal 1° novembre 1987, salvo quanto diversamente stabilito da specifici accordi provinciali entro la validità del presente Contratto Nazionale di Lavoro.

(2) Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

CAPO VII - SCATTI DI ANZIANITA' - NORMA TRANSITORIA

Articolo 366

(1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti degli Stabilimenti Balneari per il periodo 1° giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Importi
I/S	55.000
I	52.000
II	49.000
III	47.000
IV	44.000
V	43.000
VI	42.000
VII	41.000

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 300 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

(3) Al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del

tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

(4) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 138 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

(5) L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

CAPO VIII - MALATTIA ED INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 367

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell' INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 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) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia provveduto a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'articolo 144.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

(3) L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

INFORTUNIO

Articolo 368

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:
- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli articoli 144 e 367 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 369

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 341 e 342 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO X - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 370

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli articoli 344, 345, 346, 347, 348 e 349.

TITOLO XIV - ALBERGHI DIURNI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 371

La classificazione del personale per il comparto degli Alberghi Diurni è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 14 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 fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- direttore
- gerente

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:

- Vice Direttore.

- 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:

- Responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto)
- responsabile del controllo di più reparti
- Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO TERZO

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

- Magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori
- 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:

- Cassiere centrale
- Barbiere

- parrucchiere
- Manicure
- Pedicure
- Massaggiatore
- Visagista
- 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:

- Magazziniere comune
- Cassiera
- Aiuto parrucchiere
- Pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

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

- Addetto deposito bagagli
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese 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:

- Lustrascarpe
- Bagnina
- Sciampista
- 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
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compreso nella suddetta elencazione

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 372

(1) Ai sensi dell'articolo 2 della legge 19 gennaio 1955 n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio. parrucchiere, visagista, barbiere, manicure, pedicure, ecc.

CAPO III - CONTRATTO A TERMINE

Articolo 373

(1) La disciplina del presente Capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 70.

Articolo 374

(1) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(2) E escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

(3) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 375

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai

dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

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

Articolo 376

(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Articolo 377

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 378

(1) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore, è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

(2) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 379

(1) I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbano essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 311.

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 380

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

(2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 381

(1) L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 382

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

LAVORATORI NOTTURNI

Articolo 383

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 101, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'articolo 101, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'articolo 382 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 384

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

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

FESTIVITA'

Articolo 385

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività dei cui all'articolo 107 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO V - INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 386

Le parti si danno reciprocamente atto:
1) che in forza della lettera b) della norma transitoria all'articolo 7 del CCNL 10 aprile 1979 si è adempiuto ad conglobamento degli importi

dell'indennità di contingenza maturata fino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli Alberghi diurni.
2) che per il personale suddetto, in forza della lettera b) della norma transitoria all' articolo 7 del CCNL 10 aprile 1979 si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1° febbraio 1975 - 31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'articolo 2 dell'Accordo Nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

CAPO VI - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 387

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 130 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale elemento aziendale in atto di cui alla norma transitoria in calce all'articolo 7 lettera b) del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO VII - SCATTI DI ANZIANITA'

NORMA TRANSITORIA

Articolo 388

(1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende degli Alberghi Diurni per il periodo 1° giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Importi
I/S	55.000
I	52.000
II	49.000
III	47.000
IV	44.000
V	43.000
VI	42.000
VII	41.000

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 331 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

(3) Al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari, al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

(4) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990 e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 138 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo degli scatti spettante.

(5) L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

CAPO VIII - MALATTIA ED INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 389

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 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) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;
c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che sia stato provveduto da parte del dipendente a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'articolo 144.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

(3) L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico: se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS.

INFORTUNIO

Articolo 390

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:

-invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli articoli 144 e 389 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 391

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 371 e 372 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO X - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 392

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli articoli 344, 345, 346, 347, 348 e 349.

TITOLO XV - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 393

La classificazione del personale del comparto delle Imprese di viaggi e turismo 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 e di adeguata formazione 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 fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.
A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda.

- Capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse.

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 condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.

- Capo agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione.

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'agenzia e cioè:

- Capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate
- Capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione
- Capo C.E.D.
- Analista - Programmatore C.E.D.
- 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:

- Responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione
- Capo agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione
- Capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO TERZO

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 adeguata preparazione

teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- Programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- Promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di Agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
- Stenodattilografa in lingue estere;
- Segretario di Direzione corrispondente in lingue estere;
- Traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
- Cassiere e/o addetto al cambio delle valute;
- Impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;
- Impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- Programmatore C.E.D.;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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 specifiche comunque acquisite e cioè:

- Addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica
- Impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere
- Impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia
- Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale
- Contabile d'ordine

- Stenodattilografo
- Transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze)
- Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati
- Operatore C.E.D.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO QUINTO

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

- Hostess
- Dattilografo
- Addetto esclusivamente alle macchine contabili
- Addetto al centralino e / o telescriventi
- Fatturista
- Operatore macchine perforatrici e / o verificatrici
- Archivista
- Autista
- Portavalori
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO SESTO SUPER

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

- Personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

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

- Custode
- Portiere

- Personale addetto a mansioni di semplice attesa
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

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

- Personale di fatica ed addetto alle pulizie
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CHIARIMENTO A VERBALE

1) Le parti si danno atto che per le imprese di viaggi e turismo il "Dirigente Tecnico" o "Direttore Tecnico" di cui alle norme R.D.L. 23 novembre 1936, n. 2523 legge 4 aprile 1940 n.860, circolare n. 08680 del 25 novembre 1955 del Commissariato per il Turismo, analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, non costituisce una qualifica a sé stante ma deve essere inquadrato nei livelli a seconda delle sue effettive mansioni.
2) Per la tipologia delle Agenzie di Viaggio di categoria A-B si fa riferimento alla Legge Regionale Lombardia n. 39, articolo 2 del 9 marzo 1983 che così recita:
A) Imprese che svolgono attività di produzione, organizzazione e vendita esclusivamente tramite altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone e gruppi.
B) Imprese che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico senza il tramite di altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone e gruppi.

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 394

(1) Le parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, convengono di elevare o confermare a quattro anni la durata dell'apprendistato per le seguenti qualifiche:
- Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie, ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica.

- Impiegato addetto ai servizi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere.
- Impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia.
- Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale ed all'estero.
- Transferista (addetto all'assistenza e ricevimento degli arrivi e partenze).
- Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 395

(1) A decorrere dal 1° luglio 1974, in deroga a quanto previsto dall'articolo 90, la durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia:
- custodi
- guardiani diurni e notturni
- portieri
- telefonisti
- uscieri ed inservienti
- addetti ai transfert
- autisti
- ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923 n. 2657 e successive modifiche ed integrazioni.

(2) Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

Articolo 396

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in cinque giornate.

(2) La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

(3) Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i periodi di alta stagione.

(4) Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, armonizzando le istanze del personale con le esigenze delle imprese.

(5) I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

(6) Gli orari di lavoro praticati nelle imprese devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 397

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

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

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

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

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

CAPO IV – FESTIVITA'

Articolo 398

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 107 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del quaranta per cento per lavoro festivo.

CAPO V - FERIE

Articolo 399

(1) L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per il territorio interrompe il decorso delle ferie.

(2) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto, altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Articolo 400

(1) L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

(2) In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
d) un'indennità di trasferta pari al quindici per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle

sei ore, spetterà il dieci per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

(3) Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra.

(4) L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

(5) Può essere concordata aziendalmente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

(6) In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra.

(7) Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

(8) Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

(9) Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle due stelle.

Articolo 401

(1) I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sè e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;
b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;
c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Articolo 402

(1) Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

Articolo 403

(1) A norma dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970 n.300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

(2) Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Articolo 404

(1) Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

(2) In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

(3) Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente capo.

CAPO VII - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 405

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 130 gli eventuali trattamenti salariali aggiuntivi regionali o provinciali di cui all'articolo 124 del C.C.N.L. del 1° luglio 1974.

(2) Alla scadenza del presente contratto le parti si incontreranno per un riesame sulla destinazione dei predetti trattamenti aggiuntivi.

Articolo 406

(1) La paga base nazionale di cui all'articolo 134 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze ad personam previsti all'articolo 81 colonna C del CCNL 10 aprile 1979 e cioè:

I Super	L. 10.500
I Livello	L. 25.600
III Livello	L. 600

PAGA BASE AGENZIE MINORI

Articolo 407

(1) I valori di paga base per le Agenzie di Viaggio che svolgono l'attività - indicata alla lettera "B" dell'articolo 2 della legge regionale Lombardia n.39 del 9 maggio 1983 o comunque ad essa riconducibile, sono ridotti delle seguenti misure:

LIVELLI	
1	33.000
2	31.000
3	28.000
4	26.000
5	24.000
6S	23.000
6	22.000
7	21.000

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 408

(1) In conformità a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 14 febbraio 1975 il valore del singolo punto dell'indennità di contingenza a decorrere dal 1 luglio 1978 è il seguente:
- Dipendenti qualificati di età superiore ai 18 anni: L. 2.389
- Dipendenti qualificati di età inferiore ai 18 anni: L. 2.031
- Apprendisti: L. 1.792

(2) A decorrere dal 1° maggio 1981 gli importi dell'indennità di contingenza per i dipendenti di età superiore ai diciotto anni sono uniformati a quelli in vigore alla stessa data per il settore alberghi e pubblici esercizi.

PROVVIGIONI

Articolo 409

(1) Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il cinque per cento rispetto alla paga base nazionale stabilita dall'articolo 134 del presente Contratto.

(2) Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo tra stipendio e provvigione non sia raggiunto, e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

INDENNITA' DI CASSA

Articolo 410

(1) Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità: cassiere, addetto al cambio valute - quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze - compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" nella misura del cinque per cento della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

SCATTI DI ANZIANITA'

Articolo 411

A partire dal 1° maggio 1990, ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei scatti triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

QUADRI

A	79.000
B	76.000

LIVELLI

1	73.000
2	70.000
3	67.500
4	64.000
5	63.000
6S	60.500
6	60.000
7	59.000

NORMA TRANSITORIA

Articolo 412

(1) Ai dipendenti delle agenzie di viaggio in servizio alla data del 30 aprile 1990, continuerà ad essere assicurata la maturazione della serie di otto scatti di anzianità; in applicazione di tale disposizione, in occasione della maturazione del nuovo scatto di cui alla precedente tabella, verrà operata la rivalutazione degli scatti già maturati, senza liquidazione degli arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso, secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

QUADRI

A	64.000
B	61.000

LIVELLI

1	60.000
2	57.000
3	54.500
4	51.000
5	50.000

6S	49.000
6	48.500
7	47.500

(2) Gli scatti che matureranno successivamente al 1° luglio 1993 verranno riconosciuti nella misura di cui all'articolo 138 e secondo le modalità ivi previste ed i criteri di riproporzionamento utilizzati in base all'articolo 313 del presente Contratto.

CAMBI DI LIVELLO

Articolo 413

(1) Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; ove il lavoratore percepisca all'atto della promozione una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno ad personam riassorbibile in caso di futuri aumenti.

ANZIANITA' CONVENZIONALE

Articolo 414

(1) Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:
a) mutilati e invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

(2) Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

(3) L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

(4) **l** lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

(5) Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del CCNL del 16 febbraio 1987 restano ferme le norme di cui all'articolo 76 del CCNL 23 ottobre 1950, in base alle quali i lavoratori stessi per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovranno esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950, e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentazione dei documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data.

(6) L'entrata in vigore del presente CCNL non riapre i suddetti termini.

(7) Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto, retrodatando la data di inizio del rapporto di lavoro.

MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Articolo 415

(1) Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'impresa.

Articolo 416

(1) Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto.

CAPO VIII - MALATTIA

Articolo 417

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 143, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS, ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) a una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
- il cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
- il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

(2) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla precedente lettera a); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

(3) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli articoli 148 e 153.

(4) Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

CAPO IX - INFORTUNIO

Articolo 418

(1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore

di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno, quindici milioni per i casi di invalidità permanente e dieci milioni in caso di morte.

SOSPENSIONE DAL LAVORO

Articolo 419

(1) Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla retribuzione e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

(2) In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'impresa al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente CCNL per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento per giusta causa, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CAPO X - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 420

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'articolo 409 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO XI - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 421

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 22 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'articolo 24 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Articolo 422

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'articolo 421 del presente C.C.N.L. con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali, di cui all'Accordo Nazionale stipulato tra le parti contraenti in data 7 novembre 1972, che forma parte integrante del presente Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli.

(2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973 n. 311.

Articolo 423

(1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa alle Imprese di Viaggi e Turismo comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto la convenzione del 1° agosto 1963 modificata con Accordo del 3 marzo 1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio, stipulata tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

Articolo 424

(1) Il contributo di cui all'articolo 422 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

Articolo 425

(1) L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui:
- a carico dei lavoratori 0,10 per cento
- a carico dei datori di lavoro 0,10 per cento

(2) Tenuto conto di quanto disposto al successivo articolo 426 le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Articolo 426

(1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto all'articolo 421 del presente C.C.N.L. con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni Provinciali delle parti stipulanti di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'articolo 425 a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole province interessate).

(2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali stipulanti entro la data del 31 dicembre 1976 in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

Articolo 427

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente capo.

(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla busta paga, nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione Paritetica Territoriale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale Imprese di Viaggi e Turismo.

(3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.

(4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita ed inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto ne avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

Articolo 428

(1) La FIAVET e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente Capo.

Articolo 429

(1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - Imprese di Viaggi e Turismo" mentre la Commissione Nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni del Comitato Nazionale CO.VE.L.CO del settore Imprese di Viaggi e Turismo.

Allegati

ALLEGATO A - MODULI TIPO CONTRATTI A TERMINE

Dichiarazione ex articolo 78, comma 6

La sottoscritta impresa ....., in conformità a quanto previsto dall'articolo 78 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, ai fini dell'applicabilità delle disposizioni di cui alla legge 28 febbraio 1987, n. 56 dichiara di applicare integralmente la contrattazione collettiva vigente e di essere in regola con gli obblighi in materia di contribuzione e legislazione sul lavoro.

ALLEGATO B - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

B/1 - ACCORDO QUADRO SUI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Articolo 1

(1) Nel quadro delle iniziative di riforma legislativa dei rapporti di lavoro, le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi atti a favorire l'inserimento dei giovani nelle aziende del settore turismo.

(2) Conseguentemente, esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni della legge 19 dicembre 1984 n. 863 relativa ai contratti di formazione e lavoro al fine di incentivare l'assunzione di giovani e di assicurare agli stessi, oltre all'inserimento nell'attività produttiva, una adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di professionalità conforme alle esigenze del settore turismo.

(3) Le Organizzazioni territoriali delle Parti stipulanti il presente accordo si attiveranno nei confronti dell'Ente Regione per determinare indirizzi e obiettivi sui programmi e sulle strutture formative.

(4) Le Organizzazioni territoriali datoriali e sindacali dei lavoratori definiranno attraverso specifici accordi i progetti di formazione per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro. Copia del precedente accordo verrà depositata a cura delle parti presso gli Uffici centrali del Ministero del Lavoro.

(5) I progetti di formazione definiti tra le parti a livello territoriale verranno depositati presso gli Uffici provinciali e regionali del lavoro ai fini del rilascio immediato alle aziende associate alle Federazioni imprenditoriali stipulanti del nulla osta da parte degli Uffici del collocamento territorialmente competenti, per le assunzioni nominative in attuazione del disposto dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 863 del 1984.

(6) In deroga a quanto disposto dal quarto comma, particolari accordi per i progetti di formazione potranno essere stipulati tra le Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori e le imprese turistiche di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale, assistite dalle rispettive Federazioni nazionali.

(7) Copia dell'accordo dovrà essere inviata agli Uffici centrali del Ministero del lavoro ed alle Organizzazioni Sindacali territoriali dei

lavoratori e dei datori di lavoro interessate, che provvederanno a depositarla presso gli Uffici provinciali e regionali del lavoro ai fini di cui al citato comma 3 dell'articolo 3 della legge n. 863 del 1984.

PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Articolo 2

(1) Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento di ingresso, quello eventualmente intermedio e quello finale da conseguire al termine del contratto di formazione e lavoro.

(2) L'inquadramento di ingresso potrà essere al massimo di due livelli inferiore a quello finale.

(3) Il contratto di formazione e lavoro avrà durata non superiore a 24 mesi di prestazione.

(4) La durata dovrà comunque essere corrispondente alle relative esigenze formative.

(5) L'azienda assicurerà la formazione teorica e pratica con personale qualificato che fornirà le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni alle quali il giovane viene avviato, coerentemente con il progetto di formazione. Per i contratti di formazione stipulati con giovani in possesso di diplomi di qualifica conseguiti presso un istituto professionale o di attestati di qualifica conseguiti ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 845 del 1978 e preordinati al conseguimento di qualificazioni inerenti ai diplomi ed agli attestati predetti, le ore di formazione teorica possono essere sostituite, in tutto o in parte, da un numero equivalente di ore di formazione tecnico-pratica.

(6) La formazione teorica potrà essere realizzata anche attraverso la partecipazione a corsi presso gli Enti Bilaterali Territoriali.

(7) Comunicazione delle assunzioni deve essere data, a cura della azienda, all'Ispettorato del Lavoro.

(8) Alla conclusione del contratto di formazione e lavoro, l'azienda è tenuta ad attestare agli Uffici di collocamento territorialmente competenti l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Articolo 3

(1) Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà assicurato il trattamento normativo di cui al presente Contratto, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato tra le parti nel presente accordo.

(2) Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà assicurato il trattamento economico previsto dal presente Contratto.

(3) Il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà di sessanta giorni quando il contratto di formazione preveda un livello di inquadramento, all'atto dell'assunzione, superiore al quarto e di trenta giorni negli altri casi.

(4) Fermo restando la durata del contratto di formazione e lavoro, in ogni caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto prevista dall'articolo 127.

(5) Ai fini suddetti, i periodi di assenza sono cumulabili tra loro.

(6) Per i casi di malattia ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro spetta il trattamento economico previsto dalle specifiche norme di legge in vigore, nonché le relative integrazioni previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto sotto forma diretta per un periodo di novanta giorni.

(7) Le aziende del settore Pubblici Esercizi assicureranno l'integrazione di malattia attraverso la Convenzione in atto con l'INPS, previa assicurazione da parte di quest'ultimo dell'applicabilità di tale accordo per i casi di contratto di formazione e lavoro.

(8) Allo stesso modo verranno estesi ai lavoratori suddetti i particolari trattamenti previsti dalle parti speciali del CCNL per i casi di infortunio, ad integrazione di quanto previsto dalle specifiche norme di legge in vigore.

Articolo 4

(1) Resta salva in alternativa per le aziende che intendono assumere giovani con contratti di formazione e lavoro, la possibilità di adire direttamente la Commissione Regionale per l'Impiego, avvalendosi della procedura di cui all'articolo 3 della legge n. 863 del 1984 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 5

(1) Le parti si impegnano ad incontrarsi qualora la disciplina legislativa del contratto di formazione e lavoro subisca modifiche.

B / 2- FAC-SIMILE PROGETTO FORMAZIONE E LAVORO

Il presente progetto è finalizzato all'inserimento nell'azienda ed alla formazione di n.... lavoratori, tutti di età compresa tra i 15 e i *32* anni (N.B.: per ogni figura professionale dovrà essere redatto apposito progetto)

- *L'assunzione avverrà il .. / .. / .... ovvero entro il .. / .. / .... (non oltre tre mesi dalla data dell'accertamento di conformità da parte del Centro di Servizio).*
- Durata del contratto di formazione e lavoro n. *24* mesi.
- Mansioni ed inquadramento contrattuale all'atto dell'assunzione: ..... (indicare il livello di entrata previsto dal CCNL Turismo).
- Inquadramento cui tende la formazione ..... (indicare quello previsto dal CCNL Turismo per la mansione cui è finalizzata la formazione).

Programma di formazione

-Inserimento iniziale per ..... mesi di effettivo lavoro con mansioni e compiti di .....
-Inserimento per ulteriori ..... mesi di effettivo lavoro con mansioni e compiti di .....

Modalità di svolgimento della formazione

La formazione sarà di tipo teorico / pratico con inserimento graduale nella posizione lavorativa a seguito di progressiva acquisizione delle capacità professionali cui è preordinata la formazione.

L'istruzione teorica si svolgerà nei locali dell'azienda o ..... (indicare la sede) e sarà impartita con riferimento ai seguenti contenuti e programmi:
.....
.....

L'addestramento pratico si svolgerà nei locali dell'azienda normalmente adibiti ai processi produttivi e sarà orientato all'acquisizione delle seguenti competenze specifiche:
.....
.....

B/3 - PROGETTO FORMAZIONE E LAVORO DI TIPO B

Il Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale, riunito in Roma il 19 aprile 1995,

visto quanto disposto dall'articolo 2 dell'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 6 ottobre 1994, il quale stabilisce la possibilità di instaurare rapporti di formazione e lavoro mirati ad agevolare l'inserimento professionale (c.d. cfl di tipo b);

visto quanto disposto dal decreto legislativo n. 626 del 1994 che prevede l'obbligo di impartire a tutti i dipendenti una formazione adeguata in relazione alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;

considerato che la definizione dei contenuti dei progetti formativi concernenti i contratti di formazione e lavoro è demandata agli Enti Bilaterali, ai centri di Servizio, alla contrattazione integrativa, alle Commissioni Paritetiche;

delibera di approvare l'allegato progetto di formazione e lavoro, fermo restando che l'effettivo ricorso allo stesso dovrà essere preceduto dall'apposizione del visto di conformità da parte dei competenti organismi paritetici territoriali.

PROGETTO

Il presente progetto è mirato ad agevolare l'inserimento professionale di n. ..... lavoratori mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.

caratteristiche generali

- il rapporto di formazione e lavoro avrà una durata di dodici mesi
- la formazione avrà una durata complessiva di venti ore
- inquadramento contrattuale per la durata del rapporto .....
- inquadramento contrattuale cui tende la formazione .....

contenuti della formazione

- il concetto di qualità del servizio, con particolare riferimento ai modelli organizzativi orientati alla soddisfazione del cliente; la conoscenza dell'organigramma aziendale: persone, incarichi e responsabilità; apprendimento dei contenuti delle mansioni affidate, con inserimento graduale nella posizione lavorativa a seguito di progressiva acquisizione delle capacità professionali;

- la disciplina del rapporto di lavoro, con particolare riferimento al CCNL Turismo ed alla contrattazione integrativa, alle disposizioni aziendali ed al sistema sanzionatorio;

- il servizio di prevenzione incendi e le azioni da espletare a tutela della sicurezza dei lavoratori e dei clienti, con particolare riferimento agli incarichi specifici assegnati in relazione alla lotta antincendio ed alle procedure d'evacuazione in caso di allarme d'incendio;

- il servizio di prevenzione e protezione dagli infortuni, con particolare riferimento ai rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale, alle misure ed alle attività di protezione e prevenzione adottate, agli eventuali rischi specifici cui il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta, alle normative di sicurezza ed alle disposizioni aziendali in materia;

- le azioni da adottarsi a tutela e promozione della qualità del luogo di lavoro e dell'ambiente circostante, con particolare riferimento alle normative igienico sanitarie, al risparmio energetico, alla tutela dal rumore.

svolgimento della formazione

La formazione si svolgerà nei locali dell'azienda normalmente adibiti ai processi produttivi eccezion fatta per l'eventuale partecipazione a corsi organizzati dall'Ente Bilaterale Territoriale o da altri enti individuati dal datore di lavoro.

data di assunzione

L'assunzione avverrà il .. / .. / .... ovvero entro il .. / .. / .... (non oltre tre mesi dalla data dell'accertamento di conformità da parte del Centro di Servizio).

il datore di lavoro *il Centro di Servizio*
(timbro e firma) *(timbro e firma)*

ALLEGATO C – INDENNITA' DI CONTINGENZA

C / 1 - TABELLA GENERALE

lavoratori qualificati

A	1.050.809
B	1.040.915
1	1.039.209
2	1.029.306
3	1.022.850
4	1.016.420
5	1.011.444
6S	1.008.096
6	1.007.843
7	1.003.857

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

4	938.170
5	933.501
6S	930.217
6	929.986
7	925.858

lavoratori qualificati minori di anni sedici

4	936.906
5	932.297
6S	929.142
6	928.916
7	924.926

C/2 - TABELLA AZIENDE MINORI (ALBERGHI E COMPLESSI TURISTICO RICETTIVI DELL'ARIA APERTA)

lavoratori qualificati

A	1.048.711
B	1.039.014
1	1.037.309
2	1.027.686
3	1.021.415
4	1.015.173
5	1.010.290
6S	1.007.039
6	1.006.787
7	1.002.895

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

4	937.111
5	932.535
6S	929.351
6	929.119
7	925.082

lavoratori qualificati minori di anni sedici

4	935.846
5	931.330
6S	928.273
6	928.048
7	924.150

C/3 - TABELLA AZIENDE MINORI (PUBBLICI ESERCIZI E STABILIMENTI BALNEARI DI III E IV CATEGORIA)

lavoratori qualificati

A	1.049.818
B	1.040.012
1	1.038.306
2	1.028.540
3	1.022.176
4	1.015.836
5	1.010.902
6S	1.007.600
6	1.007.347
7	1.003.406

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

4	937.673
5	933.050
6S	929.815
6	929.584
7	925.497

lavoratori qualificati minori di anni sedici

4	936.409
5	931.845
6S	928.736
6	928.510
7	924.566

C/4 - TABELLA AZIENDE MINORI (IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO)

lavoratori qualificati

A	1.050.196
B	1.040.305
1	1.038.599
2	1.028.732
3	1.022.332
4	1.015.937
5	1.011.000
6S	1.007.670
6	1.007.436
7	1.003.468

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

4	937.940
5	933.289
6S	930.016
6	929.793
7	925.673

lavoratori qualificati minori di anni sedici

4	936.675
5	932.085
6S	928.939
6	928.722
7	924.741

ALLEGATO D -LAVORO STRAORDINARIO

Il giorno 17 Giugno 1986 in Roma

-la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo (FAIAT) rappresentata dal suo Presidente Comm. Angelo Bettoja e dal Presidente della Commissione Rapporti di Lavoro Arch. Piero Brogi, assistiti dal Direttore generale Dr. Bonaventura Vaccarella e dal Direttore dei Servizi Sindacali Dr. Alessandro Cianella;
-la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE) rappresentata dal suo Vice Presidente Dr. Sergio Billè e dal Presidente della Commissione Problemi del Lavoro Dr. Francesco D'Angelo, assistiti dal Segretario Generale Dr. Bruno Ferranti, dal Vice Segretario Generale Dr. Claudio Niola e dal Capo Servizi Sindacali Dr. Massimiliano Marcucci;
-la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo (FIAVET), rappresentata dal Segretario Generale Dr. Aldo Agosteo;
-la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico-Ricettivi dell'Aria Aperta (FAITA), rappresentata dal suo Presidente Manlio Zefferi e da Mario Pigorini, assistiti dal Dr. Rino Sportoletti;
-la Associazione Sindacale per le Aziende Petrol-chimiche e Collegate a Partecipazione Statale (ASAP), rappresentata dal Vice Presidente Avv. Guido Fantoni e dal Direttore Generale Dr. Modestino Fusco, assistiti dal Sig. Camillo Coldagelli, dal Dr. Giovanni Angelucci

da una parte

E

dall'altra

-la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Albergo, Mensa e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Gilberto Pascucci, dal Segretario Generale Aggiunto Roberto Di Gioacchino e dai Segretari nazionali Giuseppe Mancini e Luigi Piacenti;
-la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL), rappresentata dal suo Segretario Generale Renato Di Marco;
-la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni e dal Segretario Nazionale Parmenio Stroppa;

a conclusione delle trattative per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dalle aziende del settore turismo si danno reciprocamente atto che, con tutte le disposizioni che riguardano la materia dello straordinario contenute nel CCNL 8/7/1982 e in tutti i precedenti CCNL, hanno

sempre inteso non superare la qualificazione legale del lavoro straordinario, di cui alle disposizioni di legge che si riferiscono alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali, avendo sempre ed unicamente voluto, infatti, individuare la percentuale di maggiorazione equiparando a tale effetto la percentuale per il lavoro supplementare (cioè quello eccedente l'orario normale, e fino al limite legislativo) a quella prevista per il lavoro straordinario (cioè quello eccedente il limite legislativo).

ALLEGATO E - VITTO E ALLOGGIO

E/1 - 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 1) 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.

d 2) a decorrere dal 1° luglio 1996 il prezzo di cui sopra 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.

d 3) a decorrere dal 1° gennaio 1999 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

un pranzo	*lire 800*
una prima colazione	*lire 175*
un pernottamento	*lire 925*

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 dalle aziende alberghiere, tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini 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

A decorrere dal 3 maggio 1990, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 1) 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, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 2) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 150 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

A decorrere dal 1° gennaio 1999, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d3) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 150 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

E/2 - CONVENZIONE PER LA SOMMINISTRAZIONE DEL VITTOPER I PUBBLICI ESERCIZI DEL 21 OTTOBRE 1973

I titolari degli esercizi pubblici della ristorazione provvederanno alla somministrazione, nei giorni in cui l'azienda è aperta, di due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate.

1) Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.

2) I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo da determinarsi con specifici contratti dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro entro un limite massimo di 150 lire a pasto. Il prezzo massimo di ciascun pasto sopra specificato sarà soggetto a verifica annuale da parte delle Organizzazioni contraenti.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.

NOTA A VERBALE

A partire dal 1° giugno 1986 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

A partire dal 3 maggio 1990 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 100.

A partire dal 1° luglio 1996 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

A partire dal 1° gennaio 1999, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

ALLEGATO F - MERCATO DEL LAVORO

Legge 28 febbraio 1987, n. 56 - Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro.

Articolo 21
(Disposizioni in materia di apprendistato)

(1) In deroga a quanto disposto dall'articolo della legge 19 gennaio 1955, n. 25, come modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
(2) Per i lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore della presente legge, l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita dai contratti collettivi di lavoro, con esclusivo riferimento al periodo ritenuto necessario all'apprendimento, senza distinzioni basate sull'età del lavoratore. La durata dell'apprendistato non può essere superiore a 5 anni.
(3) Ferma rimanendo per l'impresa artigiana la facoltà di assunzione diretta, prevista dall'articolo 26 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli apprendisti possono essere assunti con richiesta nominativa.
(4) Per le imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro di categoria possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato.
(5) Nel settore artigiano i contratti collettivi nazionali di categoria possono elevare fino a 29 anni l'età massima di cui all'articolo 6 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, per qualifiche ad alto contenuto professionale.
(6) 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.
(7) I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi di lavoro per l'applicazione di particolari normative ed istituti, fermo restando per il settore artigiano quanto disposto dall'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Articolo 22
(Applicazione degli articoli 21 e 22 della legge n. 25 del 1955)

(1) Ai rapporti di lavoro istituiti con giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'articolo 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, si applicano, per un periodo di sei mesi, le norme

contenute negli articoli 21 e 22 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni. I contratti collettivi di lavoro possono disporre, per lo stesso periodo, un limite massimo retributivo.

Articolo 23
(Disposizioni in materia di contratto a termine)

(1) L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'articolo 8 bis del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.
(2) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorative con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8 bis del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica quando per questa è obbligatoria la richiesta numerica e a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
(3) Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo.
(4) I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato la cui durata complessiva non superi quattro mesi nell'anno solare conservano l'iscrizione e la posizione di graduatoria nella lista di collocamento.

ALLEGATO G - LAVORATORI STAGIONALI

G / 1 - LETTERA INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
DIREZIONE GENERALE

Roma, 5 ott. 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 fini 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

G/2 - LETTERA INPS

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

Roma, 1 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

G / 3 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Legge 18 aprile 1962, n. 230 - Disciplina del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Art.1

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato salvo le eccezioni appresso indicate. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto:
a)quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;
b)quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;
c)quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
d)per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
e)nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli.
L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.
L'elenco delle attività di cui al secondo comma, lettera a) del presente articolo sarà determinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro un anno dalla pubblicazione della presente legge. L'elenco suddetto potrà essere successivamente modificato con le medesime procedure. In attesa della emanazione di tale provvedimento, per la determinazione di dette attività si applica il decreto ministeriale 11 dicembre 1939 che approva l'elenco delle lavorazioni che si compiono annualmente in periodi di durata inferiore a sei mesi.

Art. 2

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si

riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ai sensi del secondo comma dell'articolo precedente.
Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il contratto si considera egualmente a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore.
Il contratto si considera egualmente a tempo indeterminato quando il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di quindici ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi e, in ogni caso, quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge.

Art. 3

L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano sia l'apposizione di un termine al contratto di lavoro sia l'eventuale temporanea proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Art. 4

E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono, comunque, recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del Codice civile.

Art. 5

Al prestatore di lavoro, con contratto a tempo determinato, spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso, e pari all'indennità di anzianità prevista dai contratti collettivi.

Art. 6

Sono esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15 agosto 1949, n. 533, e successive modificazioni.

Art. 7

Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 5 della presente legge il datore di lavoro è punito con un'ammenda da lire 5.000 a lire 100.000 per ogni lavoratore cui si riferisce l'inosservanza stessa.

Art. 8

La vigilanza sulla applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e dalla previdenza sociale, che la esercita attraverso l'ispettorato del lavoro.

Art. 9

L'articolo 2097 del Codice civile è abrogato.

Art. 10

Entro 180 giorni dalla pubblicazione della presente legge, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta congiunta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale e dei Ministri competenti, di concerto con il Ministro per la riforma burocratica, saranno emanate le norme per adeguare la disciplina dei contratti di lavoro dei lavoratori assunti a termine dalle Amministrazioni statali e dalle Aziende autonome dello Stato, alle disposizioni di cui alla presente legge.

Art. 11

La presente legge entra in vigore il novantesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Decreto-Legge 3 dicembre 1977, n. 876 - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEI SETTORI DEL COMMERCIO E DEL TURISMO

Art. 1

Nei settori del commercio e del turismo è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, quando si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico; le condizioni ed i singoli periodi di cui innanzi devono essere accertati, preventivamente alle assunzioni, con provvedimento del capo dell'Ispettorato provinciale del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali provinciali e di categoria.
Ai contratti stipulati ai sensi del comma precedente si applica la disciplina stabilita dalla legge 18 aprile 1962 n. 230.

Art. 2

Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Legge 3 febbraio 1978, n. 18 - CONVERSIONE IN LEGGE CON MODIFICAZIONI DEL DECRETO-LEGGE 3 DICEMBRE 1977 n. 876 CONCERNENTE LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEI SETTORI DEL COMMERCIO E DEL TURISMO

Art. 1

E' convertito in legge 3 dicembre 1977 n. 876, concernente la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo, con le seguenti modificazioni:
All'articolo 1, primo comma, sono aggiunte, in fine, le parole: maggiormente rappresentative.

Art. 2

Le norme del decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, di cui al precedente articolo 1 hanno efficacia fino all'entrata in vigore della nuova disciplina in materia di occupazione e comunque non oltre il 30 settembre 1978.

Legge 24 novembre 1978, n. 737 - PROROGA DELL'EFFICACIA DELLE NORME SULLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEI SETTORI DEL COMMERCIO E DEL TURISMO

Art. 1

Le norme di cui al decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito, con modificazioni, nella legge 3 febbraio 1978, n. 18, continuano ad avere efficacia al 30 settembre 1979.

Art. 2

Alle condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati tra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, i lavoratori stagionali del settore turistico che hanno prestato attività lavorativa in detto settore con contratto a tempo determinato, hanno la precedenza nell'avviamento al lavoro presso le stesse aziende o presso altre aziende dello stesso settore per l'assunzione con nuovo contratto del medesimo tipo o a tempo indeterminato.
Resta ferma l'applicazione ai contratti di cui al comma precedente della disciplina stabilita dalla legge 18 aprile 1962 n. 230.

Legge 26 novembre 1979, n. 598 - ULTERIORE PROROGA DELL'EFFICACIA DELLE NORME SULLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEI SETTORI DEL COMMERCIO E DEL TURISMO

Art. 1

Le norme di cui al decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito con modificazioni, nella legge 3 febbraio 1978, n. 18, concernenti la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo e prorogate con la legge 24 novembre 1978 n. 737, sono ulteriormente prorogate fino alla entrata in vigore di una nuova disciplina legislativa in materia di collocamento.

Art. 2

Alle condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati tra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, i lavoratori stagionali del settore turistico che hanno prestato attività lavorativa nei tre anni precedenti in detto settore con contratto a tempo determinato hanno la precedenza nell'avviamento al lavoro presso le

stesse aziende dello stesso settore per l'assunzione con nuovo contratto del medesimo tipo o a tempo indeterminato.
Resta ferma l'applicazione ai contratti di cui al comma precedente della disciplina stabilita dalla legge 18 aprile 1962, n. 230.

Legge 25 Marzo 1983, n. 79, articolo 8 bis - DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI STAGIONALI

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera a), della legge 18 Aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, hanno diritto di precedenza nella assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
La condizione di cui al comma precedente si applica anche ai lavoratori assunti a norma del decreto-legge 3 Dicembre 1977, n. 876, convertito, con modificazioni, nella legge 3 Febbraio 1978, n. 18, e della legge 26 novembre 1979, n. 598, le cui disposizioni restano in vigore e sono estese a tutti i settori economici.

ALLEGATO H - STATUTO DEI LAVORATORI

Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

Titolo I
DELLA LIBERTA' E DIGNITA' DEL LAVORATORE

Articolo 1
(Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Articolo 2
(Guardie giurate)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.
Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.
È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali nei quali si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.
In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Articolo 3
(Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Articolo 4
(Impianti audiovisivi)

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali o con la Commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la Commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 5
(Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.
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.
Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 6
(Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro, o delle materie prime o dei prodotti.
In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.
Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le Rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.
Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la Commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 7
(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.
Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione di base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Articolo 8
(Divieto di indagini sulle opinioni)

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Articolo 9
(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 10
(Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali.
I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.
Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Articolo 11
(Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.
Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Articolo 12
(Istituti di patronato)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Articolo 13
(Mansioni del lavoratore)

L'art. 2103 del Codice civile è sostituito dal seguente:
"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e

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 fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Ogni patto contrario è nullo".

Titolo II
DELLA LIBERTA' SINDACALE

Articolo 14
(Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Articolo 15
(Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.
Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

Articolo 16
(Trattamenti economici collettivi discriminatori)

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.
Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del Fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti

economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Articolo 17
(Sindacati di comodo)

E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Articolo 18
(Reintegrazione nel posto di lavoro)

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.
Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.
Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore.
Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.
Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.
Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità

stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.
Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, nè abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.
La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.
Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del Codice di procedura civile.
L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.
Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

Titolo III
DELL'ATTIVITA' SINDACALE

Articolo 19
(Costituzione delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.
Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Articolo 20
(Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.
Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle Rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la Rappresentanza sindacale aziendale.
Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Articolo 21
(Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Articolo 22
(Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di Commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la Commissione interna per i candidati nelle elezioni della Commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Articolo 23
(Permessi retribuiti)

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:
a) un dirigente per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).
I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.
Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 24
(Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a

congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.
I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le Rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 25
(Diritto di affissione)

Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 26
(Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Articolo 27
(Locali delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle Rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Titolo IV
DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Articolo 28
(Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle

associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.
Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del Codice di procedura civile.
Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del Codice penale.
L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Articolo 29
(Fusione delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più Rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.
Quando la formazione di Rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di Rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Articolo 30
(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti,

secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Articolo 31
(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano 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.
I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonchè a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.
Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.
Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Articolo 32
(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

Titolo V

NORME SUL COLLOCAMENTO

Articolo 33
(Collocamento)

La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.
Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.
La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.
La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.
Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con l'indicazione degli avviati.
Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.
La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.
I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.
Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.
Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.
Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.
Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949 n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Articolo 34
(Richieste nominative di manodopera)

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

Titolo VI
DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Articolo 35
(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse

disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.
Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.
Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Articolo 36
(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.
Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.
Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Articolo 37
(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Articolo 38
(Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.
Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.
Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.
Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Articolo 39
(Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Articolo 40
(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata. Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Articolo 41
(Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

ALLEGATO I - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

I / 1 - Legge 15 luglio 1966, n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali

Articolo 1

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento, e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Articolo 2

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

Articolo 3

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Articolo 4

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Articolo 5

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Articolo 6

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento. A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Articolo 7

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore. Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.
In caso di esito negativo nel tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

Articolo 8

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di

servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa piú di quindici prestatori di lavoro .

Articolo 9

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 10

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Articolo 11

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Articolo 12

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Articolo 13

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

Articolo 14

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

I/2 - Legge 11 maggio 1990, n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali

Articolo 1
(Reintegrazione)

Sostituisce con cinque commi i commi primo e secondo dell'articolo 18, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (allegato H).

Articolo 2
(Riassunzione o risarcimento del danno)

I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, e gli enti pubblici di cui all'articolo 1 della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.

(omissis) - Sostituisce l'art. 2 della legge. 15 luglio 1966, n. 604 (allegato I / 1)

(omissis) - Sostituisce l'art. 8, L. 15 luglio 1966, n. 604 (allegato I / 1)

Articolo 3
(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 presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Articolo 4
(Area di non applicazione)

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente

legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Articolo 5
(Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali)

La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.

L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.

Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.

Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni, che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.

La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.

Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore

dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.

Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

ALLEGATO L - PARITA' UOMO - DONNA

Legge 9 dicembre 1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Articolo 1

E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.
La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:
1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti.
Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.
Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Articolo 2

La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.
I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Articolo 3

E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Articolo 4

Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.
Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.
La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi alla entrata in vigore della presente legge. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.
Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

Articolo 5

Nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali.
Il divieto di cui al comma precedente può essere diversamente disciplinato, o rimosso, mediante contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione a particolari esigenze della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi.
Della relativa regolamentazione le parti devono congiuntamente dare comunicazione entro quindici giorni all'ispettorato del lavoro, precisando il numero delle lavoratrici interessate.
Il divieto di cui al primo comma non ammette deroghe per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Articolo 6

Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'articolo 314/20 del codice civile, possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia

superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.
Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, primo comma, della legge di cui sopra entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal secondo comma dello stesso articolo 7.

Articolo 7

Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'articolo 7 e dal secondo comma, dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'articolo314/20 del codice civile in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.
A tal fine, il padre lavoratore presenta 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 cui al secondo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 il certificato medico attestante la malattia del bambino.
Nel caso di cui al primo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, 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.
Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici, anche a carattere economico, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Articolo 8

Per i riposi di cui all'articolo 10 della legge 30 gennaio 1971, n. 1204, con effetto dal 1 gennaio 1978, è dovuta dall'ente assicuratore di malattia, presso il quale la lavoratrice è assicurata, 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 apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore. All'onere derivante agli enti di malattia per effetto della disposizione di cui al primo comma, si fa fronte con corrispondenti apporti dello Stato. A tal fine gli enti di malattia tengono apposita evidenza contabile.

Articolo 9

Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive. Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.

Articolo 10

Alla lettera b) dell'articolo 205 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvate con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, le parole Errore. L'origine riferimento non è stata trovata. sono sostituite con le parole Errore. L'origine riferimento non è stata trovata..

Articolo 11

Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.
La disposizione di cui al precedente comma si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

Articolo 12

Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Articolo 13

(omissis) - Sostituisce l'ultimo comma dell'art. 15, legge 20 maggio 1977, n. 300 (allegato H)

Articolo 14

Alle lavoratrici autonome che prestino lavoro continuativo nell'impresa familiare è riconosciuto il diritto di rappresentare l'impresa negli organi statutari delle cooperative, dei consorzi e di ogni altra forma associativa.

Articolo 15

Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunziato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.
L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1304.

Articolo 16

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, primo, secondo e terzo comma, 2, 3 e 4 della presente legge, è punita con l'ammenda da L. 200.000 a L. 1.000.000. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 è punita con l'ammenda da lire 20.000 a L. 100.000 per ogni lavoratrice occupata e per ogni giorno di lavoro, con un minimo di lire 400.000. Per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 si applicano le penalità previste dall'articolo 31 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 17

Agli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 9 e 11 della presente legge, valutati, in ragione d'anno, rispettivamente in 10 ed in 18 miliardi di lire, si provvede per l'anno finanziario 1977 con un'aliquota delle maggiori entrate di cui al decreto legge 8 ottobre 1976, n. 691, convertito nella legge 30 novembre 1976, n. 786, concernente modificazioni al regime fiscale di alcuni prodotti petroliferi e del gas metano per autotrazione. Il Ministro per il tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Articolo 18

Il Governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

Articolo 19

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le norme della presente legge. In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge. Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le norme contenute nella presente legge.

ALLEGATO M - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Legge 29 maggio 1982, n. 297 - Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.

Articolo 1
(Modifiche di disposizioni del codice civile)

L'articolo 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

(Disciplina del trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal settantacinque per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al settanta per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del dieci per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del quattro per cento del numero totale dei dipendenti.
La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:
a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.
Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.
Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione».

L'articolo 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

(Computo dell'indennità di mancato preavviso)

L'indennità di cui all'articolo 18 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.
Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.
Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro»

L'articolo 2776 del codice civile è sostituito dal seguente:

(Collocazione sussidiaria sugli immobili)

I crediti relativi al trattamento di fine rapporto nonché all'indennità di cui all'articolo 2118 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari.
I crediti indicati dagli articoli 2751 e 2751 bis, ad eccezione di quelli indicati al precedente comma, ed i crediti per contributi dovuti a istituti, enti o fondi speciali, compresi quelli sostitutivi o integrativi, che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la

vecchiaia ed i superstiti, di cui all'articolo 2753, sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al primo comma.

I crediti dello Stato indicati dal terzo comma dell'articolo 2752 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al comma precedente».

Articolo 2
(Fondo di garanzia)

E' istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale il Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'articolo 97 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'articolo 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del trattamento di fine rapporto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'articolo 101 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.

Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta ammnistrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'articolo 209 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.

Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, sempreché, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti.

Il fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.

Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutivai siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro sessanta giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli articoli 2751 bis e 2776 del codice civile per le somme da esso pagate.

Il fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato con un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,03 per cento della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1 luglio 1982. Per tale contributo si osservano le stesse disposizioni vigenti per l'accertamento e la riscossione dei contributi dovuti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Le disponibilità del fondo di garanzia non possono in alcun modo essere utilizzate al di fuori della finalità istituzionale del fondo stesso. Al fine di assicurare il pareggio della gestione, l'aliquota contributiva può essere modificata, in diminuzione o in aumento, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, sulla base delle risultanze del bilancio consuntivo del fondo medesimo.

Il datore di lavoro deve integrare le denunce previste dall'articolo 4, primo comma, del decreto legge 6 luglio 1978, n. 352 (4), convertito, con modificazione, nella legge 4 agosto 1978, n. 467, con l'indicazione dei dati necessari all'applicazione delle norme contenute nel presente articolo nonché dei dati relativi all'accantonamento effettuato nell'anno precedente ed all'accantonamento complessivo risultante a credito del lavoratore. Si applicano altresì le disposizioni di cui ai commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 4 del predetto decreto-legge. Le disposizioni del presente comma non si applicano al rapporto di lavoro domestico.

Per i giornalisti e per i dirigenti di aziende industriali, il fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto è gestito, rispettivamente, dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani Giovanni Amendola e dall'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali.

Articolo 3
(Norme in materia pensionistica)

A decorrere dall'anno 1983 e con effetto dal 1 aprile, 1 luglio e 1 ottobre di ciascun anno, gli importi delle pensioni alle quali si applica la perequazione automatica di cui all'articolo 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, ed all'articolo 9 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle erogate in favore dei soggetti il cui trattamento è regolato dall'articolo 7 della predetta legge 3 giugno 1975, n. 160, e dall'articolo 14 septies del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33, sono aumentati nella misura pari alla variazione percentuale, come definita nel comma seguente, dell'indice del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria (*).

Alle date di cui al comma precedente la variazione si determina confrontando il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'ottavo ed il sesto mese con il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'undicesimo ed il nono mese anteriori a quello da cui ha effetto l'aumento.

Con la stessa decorrenza le pensioni alle quali si applicano le norme di cui all'articolo 10 della legge 3 giugno 1975, n. 160, vengono aumentate di una quota aggiuntiva pari al prodotto che si ottiene moltiplicando il valore unitario, fissato per ciascun punto in lire 1.910 mensili, per il numero dei punti di contingenza che sono accertati nel modo indicato nel comma seguente (*).

Il numero dei punti è uguale a quello accertato per i lavoratori con riferimento ai periodi indicati nel secondo comma.

Gli aumenti di cui ai precedenti commi primo e terzo sono esclusi dalla misura della pensione da assoggettare alla perequazione annuale avente decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo.

L'adeguamento periodico dei contributi calcolato con la perequazione automatica delle pensioni è effettuato con decorrenza dal 1 aprile, dal 1 luglio e dal 1 ottobre.

A decorrere dal 1 gennaio 1983 ai titolari di pensione o assegno indicati nell'articolo 1 della legge 29 aprile 1976, n. 177, le variazioni nella misura mensile dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324 (8), e successive modificazioni, sono apportate trimestralmente sulla base dei punti di variazione del costo della vita registrati tra gli indici indicati nel secondo comma del presente articolo. Con decreto del Ministro del tesoro sono adeguate dalla predetta data le aliquote contributive delle relative gestioni previdenziali.

Per le pensioni liquidate con decorrenza successiva al 30 giugno 1982 la retribuzione annua pensionabile per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti è costituita dalla quinta parte della somma delle retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro, o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente, ovvero ad eventuale contribuzione volontaria, risultante dalle ultime 260

settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione (**).
A ciascuna settimana si attribuisce il valore retributivo corrispondente alla retribuzione media dell'anno solare cui la settimana stessa si riferisce, la retribuzione media di ciascun anno solare si determina suddividendo le retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente ovvero ad eventuale contribuzione volontaria per il numero delle settimane coperte da contribuzione obbligatoria, effettiva o figurativa, o volontaria.
Per l'anno solare in cui cade la decorrenza della pensione sono prese in considerazione le retribuzioni corrispondenti ai periodi di paga scaduti anteriormente alla decorrenza stessa.
La retribuzione media settimanale determinata per ciascun anno solare ai sensi del precedente nono comma è rivalutata in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra l'anno solare cui la retribuzione si riferisce e quello precedente la decorrenza della pensione.
La retribuzione media settimanale di ciascun anno solare o frazione di esso, rivalutata ai sensi del comma precedente, non è presa in considerazione per la parte eccedente la retribuzione massima settimanale pensionabile in vigore nell'anno solare da cui decorre la pensione.
Con decorrenza dal 1 gennaio 1983, il limite massimo di retribuzione annua di cui all'articolo 19 della legge 23 aprile 1981, n. 155, ai fini della determinazione della pensione a carico del Fondo pensione dei lavoratori dipendenti, è adeguato annualmente con effetto dal 1 gennaio con la disciplina della perequazione automatica prevista per le pensioni a carico del fondo predetto d'importo superiore al trattamento minimo.
Qualora il numero delle settimane di contribuzione utili per la determinazione della retribuzione annua pensionabile sia inferiore a 260, ferma restando la determinazione della retribuzione media settimanale nell'ambito di ciascun anno solare di cui ai commi ottavo, nono, decimo, undicesimo e dodicesimo del presente articolo, la retribuzione annua pensionabile è data dalla media aritmetica delle retribuzioni corrispondenti alle settimane di contribuzioni esistenti.
Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1 luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso

alla data del 1 gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.
I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa.
Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è detratta dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

Articolo 4
(Disposizioni finali)

Le indennità di cui agli articoli 351, 352, 919 e 920 del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, sono sostituite dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile.
Quando a norma del capo IV del titolo IV del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, il trattamento o altra indennità di fine rapporto sono commisurati alla retribuzione, questa si intende determinata e regolata dai contratti collettivi di lavoro.
La disposizione di cui al sesto comma dell'articolo 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675, e successive modificazioni.
Le norme di cui all'articolo 2120 del codice civile e ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'articolo 5 della presente legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate.
Restano salve le indennità corrisposte alla cessazione del rapporto aventi natura e funzione diverse da quelle delle indennità di cui al comma precedente.
Resta altresì ferma la disciplina legislativa del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici.
Il fondo di cui all'articolo 3 del regio decreto legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251, è soppresso.
Le disponibilità del fondo di cui al precedente comma sono devolute ai datori di lavoro aventi diritto, proporzionalmente agli accantonamenti effettuati a norma di legge. Le modalità di liquidazione delle disponibilità anzidette sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro.
Sono abrogati gli articoli 1 e 1 bis del decreto legge 1 febbraio 1977, n. 12, convertito, con modificazioni, nella legge 31 marzo 1977, n. 91.

Sono abrogate tutte le altre norme di legge o aventi forza di legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate.
Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto.
Nei casi in cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1 della presente legge.

Articolo 5
(Disposizioni transitorie)

L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente legge è calcolata secondo la disciplina vigente sino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile. Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'articolo 2120 del codice civile.
A parziale deroga del secondo e terzo comma dell'articolo 2120 del codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza e di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 1 febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:

25 punti a partire dal 1 gennaio 1983;
ulteriori 25 punti a partire dal 1 luglio 1983;
ulteriori 25 punti a partire dal 1 gennaio 1984;
ulteriori 25 punti a partire dal 1 luglio 1984;
ulteriori 25 punti a partire dal 1 gennaio 1985;
ulteriori 25 punti a partire dal 1 luglio 1985;
i residui punti a partire dal 1 gennaio 1986.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal 1 febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato.
Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente legge fruiscono dell'indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla legge 18 dicembre 1960, n. 1561, le misure espresse in ore o giorni indicate dai contratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.

Entro la data di cui al comma precedente tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'articolo 1 della presente legge.
E' riaperto, fino al 31 maggio 1982, il termine stabilito nell'articolo 23 del decreto legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 7 giugno 1974, n. 216, per il versamento degli accantonamenti e per l'adeguamento dei contratti di assicurazione e capitalizzazione di cui al decreto legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251.
Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.
La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

(*) Il D.M. 12 settembre 1983 (Gazz. Uff. 27 settembre 1983, n. 265) ha accertato che la variazione dell'indice del costo della vita, calcolato dall'Istat ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra il periodo febbraio 1983 - aprile 1983 ed il periodo novembre 1982-gennaio 1983, è risultata pari a + 2,9 per cento, e la quota aggiuntiva, derivante dal prodotto ottenuto moltiplicando i punti di contingenza, accertati in relazione ai periodi suddetti nel numero di 3, per il valore unitario di ciascun punto fissato in L. 5.440, è risultata pari a L. 16.320 mensili.

(**) La Corte costituzionale, con sentenza 4-14 luglio 1988, n. 822 (Gazz. Uff. 20 luglio 1988, n. 29 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 3, ottavo comma, nella parte in cui non prevede, per i lavoratori prossimi alla pensione al momento della sua entrata in vigore, o già pensionati, il mantenimento in vigore, ai fini della liquidazione della pensione stessa, dei criteri dettati dall'art. 26, terzo comma, della L. 3 giugno 1975, n. 160. La stessa Corte, con sentenza 18-26 maggio 1989, n. 307 (Gazz. Uff. 31 maggio 1989, n. 22 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 3, ottavo comma, nella parte in cui non prevede che, in caso di prosecuzione volontaria nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti da parte del lavoratore dipendente che abbia già conseguito in costanza di rapporto di lavoro la prescritta anzianità assicurativa e contributiva, la pensione liquidata non possa comunque essere inferiore a quella che sarebbe spettata al raggiungimento dell'età pensionabile sulla base della sola contribuzione obbligatoria.

ALLEGATO N - 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 fini 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 140 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 O - ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE STIPULATO IL 27 LUGLIO 1994

PREMESSA

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993. Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati. L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono. In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

Articolo 1

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

PARTE PRIMA
Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Articolo 2
Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle unita' produttive nelle quali l'azienda occupi piu' di 15 dipendenti, puo' darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonche' del presente accordo e del CCNL applicato.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Articolo 3
Designazione liste

Filcams, Fisascat e Uiltucs si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

Articolo 4
Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Articolo 5
Attribuzione dei seggi.

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U. , il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o piu' candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sara' data al candidato che abbia maggiore anzianita' di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia una proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa e' riconosciuto il diritto di partecipare all'attivita' sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilita' comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..

Articolo 6
Composizione delle liste

Le federazioni FILCAMS, FISASCAT E UILTuCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unita' produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Articolo 7
Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parita' di

costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sara' cosi' determinato:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unita' produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unita' produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unita' 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 R.S.U. sara' determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

a) 3 rappresentati nelle unita' produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;
d) 8 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;
e) 9 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;
h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle unita' produttive che occupano piu' di 1200 dipendenti la R.S.U. e' incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

Articolo 7 bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo art.8 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20.5.70, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unita' produttive che occupano fino a 200 dipendenti,
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unita' produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unita' produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b),

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

Articolo 8
Diritti, tutele, permessi sindacali e modalita' di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarita' dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele gia' loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente gia' previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e liberta' sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unita' produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unita' produttive di una stessa azienda.

FILCAMS - FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unita' produttive con piu' di 15 dipendenti in cui e' costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene cosi' ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sara' utilizzato pariteticamente da FILCAMS FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U..

Articolo 9
Compiti e funzioni

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta

interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalita' definite nei CCNL nonche' in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiche' esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attivita' sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone percio' il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Articolo 10
Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvedera' ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attivita' sindacale che l'azienda mettera' a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalita' stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sara' sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalita' previste dal presente accordo.

Articolo 11

Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare ilmandato a componenti o alla totalita' delle R.S.U. . La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Articolo 12
Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..

PARTE SECONDA
Disciplina della elezione della R.S.U.

Articolo 1
Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validita' della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unita' produttiva.

Articolo 2
Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Articolo 3
Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purchè in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, 1^ parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attivita' sindacale.

Articolo 4
Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Articolo 5
Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:
a) ricevere la presentazione delle liste;

b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c) verificare la valida presentazione delle liste;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attivita' aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Articolo 6
Scrutatori

E' in facolta' dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Articolo 7
Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto e' segreto e diretto e non puo' essere espresso per lettera ne' per interposta persona.

Articolo 8
Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneita' della presentazione l'ordine di precedenza sara' estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarita' del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sara' espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto e' nullo se la scheda non e' quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Articolo 9
Preferenze

L'elettore puo' manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sara' espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di piu' preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a piu' di una lista, o l'indicazione di piu' preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Articolo 10
Modalita' della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attivita' aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti piu' luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con piu' unita' produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Articolo 11
Composizione del seggio elettorale

Il seggio e' composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Articolo 12
Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sara' munito di un urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Articolo13
Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Articolo 14
Compiti del Presidente

Il Presidente fara' apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Articolo 15
Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unita' produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovra' essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verra' consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc...) - al Comitato elettorale che, in caso di piu' seggi, procedera' alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvedera' a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sara' conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrita' e cio' almeno per tre mesi. Successivamente sara' distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Articolo 16
Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne da' atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale e' pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovra' essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne dara' pronta comunicazione all'azienda.

Articolo17
Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale e' ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato e' composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS, presentatrici delleliste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed e' presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.
Il Comitato si pronuncera' entro il termine perentorio di 10 giorni.

Articolo 18
Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U. , una volta definiti gli eventuali ricorsi, sara' comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

Articolo19
Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale mettera' a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unita' produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Articolo 20
L'intervento della legge

A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della liberta' sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinche' eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Articolo 20 bis
Disposizioni varie

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora traferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Articolo 21
Clausole per la provincia autonoma di Bolzano

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base all'art. 5 bis della legge 236 / 93.

Articolo 22
Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ALLEGATO P - ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO STIPULATO IL 18 NOVEMBRE 1996

Premesso che le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;
- ravvisato che il D.Lgs. n. 626/1994 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- considerato che la logica che fonde i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;
nel comune intento di:
- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;
- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;
si è stipulata la presente ipotesi di accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi del Turismo.

Prima Parte
RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
Ai sensi dell'art. 18, comma 6, del D.Lgs. n. 626/1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:
a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;

b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;
salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.
Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'art. 19, comma 4, del D.Lgs. n. 626/1994, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

AZIENDE O UNITA' PRODUTTIVE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

2. Individuazione della rappresentanza
Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.S.A./R.S.U. laddove costituite.
In caso di assenza di R.S.A./R.S.U. o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
In caso di costituzione delle R.S.A./R.S.U. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza
Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.
Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.
Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purchè abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in una apposita lista.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.
Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza
In presenza di R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di R.S.U.
In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.
In assenza di R.S.A. / R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

4.bis Permessi retribuiti
In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 D.Lgs. n. 626/1994 non viene utilizzato il predetto monte ore.
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI

5. Individuazione della rappresentanza
Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a.
In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6 b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza

6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza
L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.
Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.
Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purchè abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.
Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.
L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.
Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

6.b Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza
I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'Organismo paritetico provinciale.
Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.
L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.
Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designata.
I rappresentanti per la sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.
Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

6.bis Permessi retribuiti
In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:
- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 D.Lgs. n. 626/1994 non viene autorizzato il predetto monte ore.
Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

7. Disposizioni per le aziende stagionali
Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.
Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro prevede, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.

Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

8. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza
Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti incicazioni.

8.a Strumenti e mezzi
In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs. n. 626/1994, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.
Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.
Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A/R.S.U.

8.b Accesso ai luoghi di lavoro
Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.
Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.
Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

8.c Modalità di consultazione
Laddove il D.Lgs. n. 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.
Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.
Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.
In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.

8.d Informazioni e documentazione aziendale
Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art.19, del D.Lgs. n. 626/1994, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonchè quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.
Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuta a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza
Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e

salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D.Lgs. n. 626/1994, si stabilisce quanto segue:
- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 626/1994;
- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;
- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:
  - conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa
  - conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione
  - metodologie sulla valutazione del rischio
  - metodologie minime di comunicazione;
- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.
Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purchè rispondenti ai requisiti su indicati.

11. Addetti ai videoterminali
Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'art. 54, D.Lgs. n. 626/1994, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.

Seconda Parte
ORGANISMI PARITETICI

12. Organismo paritetico nazionale
E' costituita, all'interno dell'Ente bilaterale nazionale del terziario, un'apposita sezione denominata Organismo paritetico nazionale per la sicurezza sul lavoro formato da 6 rappresentanti della Confcommercio e da 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.
Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente bilaterale nazionale del terziario.
L'O.P.N. per la sicurezza sul lavoro ha i seguenti compiti:
- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.;
- promuovere la costituzione degli Organismi paritetici provinciali, di cui al successivo art. 13, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 626/1994, e coordinarne l'attività;

- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi paritetici provinciali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tendendo conto di quanto previsto dai Ministri del lavoro e della sanità in applicazione dell'art. 22 comma 7 del D.Lgs. n. 626/1994 per la dimensione e la tipologia delle imprese;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente bilaterale nazionale turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.

13. Organismi paritetici provinciali

A livello provinciale saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle ASCOM e da tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione, con i relativi supplenti).

Gli Organismi paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 626/1994 hanno i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'organismo paritetico nazionale.

Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSSLL, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L'O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:

- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;

- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994 e proporli all'O.P.N.;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;
- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo paritetico:
- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.
Per il settore Turismo le funzioni dell'organismo paritetico provinciale, sono svolte di norme dall'Ente bilaterale territoriale o dal Centro di servizio, o - previe apposite intese tra le organizzazioni territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. Turismo 6 ottobre 1994 - saranno demandate all'organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.

14. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.
A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'organismo paritetico provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.
Procedure:
la parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:
- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;
- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico provinciale;
- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le

organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;
- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;
- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'organismo paritetico nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.
Le parti interessate (aziende, lavoratori, o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15.
Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6.b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:
- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;
- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6.b, concorrono le sole aziende interessate.
Successivamente al 31 marzo 1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P.
Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.
Per il settore del Turismo, le organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definito per l'Ente bilaterale.

16. Dichiarazione congiunta
Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

16.bis Disposizione finale
Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

INDICE

Da fare al termine della stesura