Il giorno 22 del mese di gennaio 1999,

visto il protocollo interconfederale 23.7.93, il CCNL Turismo del 6.10.94, l'accordo per il rinnovo della parte retributiva 19.7.96, il patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.98

si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo della parte normativa e retributiva del contratto collettivo nazionale di lavoro

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO

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;
- l'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 un'attribuzione alle Regioni dei poteri sull'organizzazione dell'incontro tra domanda e 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 lavoro, al fine di facilitare l'incontro tra domanda e 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 ai 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 l'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 e offerta di lavoro.

Conseguentemente, le Parti ritengono opportuna l'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/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.

MERCATO DEL LAVORO

APPRENDISTATO

Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola e 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 istituire una Commissione Paritetica che provvederà a 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.

L'art. 38 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è sostituito dal seguente:

1) Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani d'età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20.7.93, e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti d'età di cui al presente comma sono elevati di 2 anni.

L'art. 40 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è sostituito dal seguente:

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

livello inquadramento	durata in mesi
3	48
4	36
5	36
6 S	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 della data di stipula del presente accordo 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 3° 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 delle qualifiche inquadrate al 6° 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.

Dopo l'art. 44 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è inserito il seguente:

1) L'impegno formativo dell'apprendista è garantito 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 e offerta di lavoro.

La lett. e) dell'art. 45 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è modificata come segue:

e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a 6 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 patria potestà.

Dopo l'art. 126 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è inserito il seguente:

1) Durante il periodo di malattia previsto dall'art. 123, l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a 3 eventi morbosi in ragione d'anno, a un'indennità pari al 60% 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'art. 129, a un'indennità a carico del datore di lavoro pari al 60% 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 3° mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

All'art. 363 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 i commi 1, 2 e 3 sono abrogati.

Armonizzazione.

Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione delle norme concernenti i contratti di formazione e lavoro e i contratti di apprendistato con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, legge n. 196/97.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

All'art. 54 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 i commi 2 e 3 sono sostituiti dai seguenti:

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 settimanale da 64 a 124 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 600 a 1.352 ore.

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

3) 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.

Il comma 2 dell'art. 55 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è sostituito dal seguente:

2) In presenza di specifiche esigenze organizzative, è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino a un limite massimo di 130 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

Il comma 6 dell'art. 55 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è sostituito dal seguente:

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

L'art. 56 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è abrogato.

Gli artt. 57 e 58 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 sono sostituiti dal seguente:

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, all'effettuazione della prestazione in turni unici e al funzionamento dell'istituto dei permessi retribuiti.

LAVORO RIPARTITO

Dopo l'art. 65 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è inserito il seguente:

1) Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale 2 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 qualità 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 esaminare gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

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 definiti 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 2° livello costituiscono un quadro normativo complessivamente finalizzato e idoneo a favorire un più appropriato e fisiologico utilizzo del lavoro extra e di surroga di cui all'art. 63 del CCNL Turismo 6.10.94 e all'art. 54, comma 4, legge n. 448/98, 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.

L'art. 64 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è sostituito dai seguenti:

Casi di ammissibilità.

1) Il ricorso al contratto a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, comma 1, legge n. 56/87, e al contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, ai sensi e per gli effetti del comma 2, lett. a), art. 1, legge n. 196/97, è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge, nelle ipotesi di seguito indicate:

a) intensificazione 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'art. 1, lett. b), legge n. 230/62;
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 2 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 e al lavoro temporaneo. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui al DPR n. 378/95 e di cui alla legge n. 598/79.

3) La stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore a 1 mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica nei cui confronti ricorrano le condizioni di cui all'art. 23, comma 2, legge n. 56/87, e che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza.

4) Nei casi di cui alle lett. 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.

1) Ai sensi e per gli effetti del comma 4, art. 1, legge n. 196/97, è consentito lo svolgimento di lavoro temporaneo per le qualifiche inquadrate ai livelli 6° super e superiori della classificazione del personale CCNL Turismo 6.10.94, nonché per le seguenti ulteriori qualifiche inquadrate al 6° 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.

1) il numero dei lavoratori impiegati a tempo determinato e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo di cui alle lett. 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 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, di cui alle lett. 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 lavoratoti 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 dell'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.

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 e offerta di lavoro l'impresa che ricorra ai contratti di cui al presente articolo comunica alle rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:

a) il numero e 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 5 giorni successivi;
b) il numero e i motivi del ricorso ai contratti a tempo determinato di cui al presente articolo, entro i 5 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 e 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 lett. 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 comunicazione 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 e all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro (schema tipo allegato al CCNL Turismo 6.10.94).

Formazione.

1) L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e 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 comma 2 dell'art. 5, legge n. 196/97.

Campo di applicazione.

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 accordo.

2) Al fine di favorire la migliore conoscenza delle norme e 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 prestato dalla disciplina del lavoro temporaneo, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

ORARIO DI LAVORO

L'art. 76 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è sostituito dal seguente.

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 1 o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal precedente art. 71 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'art. 71 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art. 71 non dovrà darsi luogo a riduzione della normale retribuzione.

3) Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'art. 71 non potrà superare le 4 consecutive e in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le 8 ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio, il limite è di 6 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 12 settimane a far data dall'inizio del periodo di maggio 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 12 e 24 settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'art. 72 del CCNL Turismo 6.10.94 è elevato a 116 ore.

6) Qualora a livello aziendale o internazionale le imprese intendano

applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di 2 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 e i relativi programmi, al fine di procedere a un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno 2 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 1a ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

L'art. 77 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è sostituito dal seguente.

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 e una migliore regolazione del tempo parziale e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

3) Tutto ciò permesso, 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'art. 71, 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'art. 72 del CCNL Turismo 6.10.94 è elevato a 128 ore.

9) Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini delle maggiorazioni retributive, decorre dalla 1a ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

L'art. 309 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 parte speciale pubblici esercizi è modificato come segue:

1) Le parti, prendono atto che la precedente disciplina ha generato difficoltà interpretative e 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'art. 72 del CCNL Turismo 6.10.94 potrà essere attuato, usufruendo degli stessi in misura non inferiore a 1 ora, e assorbendo dal monte ore annuo fino a un massimo di 96 ore, usufruendo degli stessi in misura di 1 o 2 ore settimanali nell'arco di 48 settimane. In tali casi il monte ore annuo è elevato a 120 ore e le ore residue rispetto a quelle assorbite saranno fruite con le modalità di cui all'art. 72.

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'art. 72 CCNL Turismo 6.10.94, nella misura (104 ore

annue) e con le modalità del precitato articolo.

Dichiarazione a verbale.

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle parti sociali, le partii 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. 104/93. A tal fine, le parti richiedono congiuntamente l'integrale salvaguardia delle competenze che la stessa direttiva attribuisce alla contrattazione collettiva.

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

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

2) I relativi accordi hanno durata pari a 4 anni.

3) Le piattaforme per la negoziazione dei contratti integrativi saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza e, comunque, non prima del 31.12.99.

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 2 mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a 2 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 2° livello si svolge:

a) a livello aziendale per le aziende che occupano più di 15 dipendenti;
b) a livello territoriale per le aziende che occupano sino a 15 dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di 15 dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale;
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.

1) In applicazione del protocollo 23.7.93, 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.

5) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dall'art. 2, DL 25.3.97 n. 67, convertito nella legge 23.5.97 n. 135.

6) Salvo diverse intese locali, per le aziende stagionali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli artt. 174, 175, 176, 217, 218, 219 e 249 del CCNL Turismo 6.10.94, con conseguente inapplicabilità delle disposizioni inerenti il premio di risultato.

Materie della contrattazione.

1) Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo assetti contrattuali del protocollo 23.7.93, 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 15 dipendenti, al 2° livello di contrattazione, territoriale o aziendale, sono demandate le seguenti materie, oltre a quelle esplicitamente indicate dal presente accordo:

a) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 71, 78 e 324);
b) intervallo per la consumazione dei parti (art. 80);
c) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 101);
d) regolamentazione nastro orario stagionali (art. 169);
e) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (art. 256);
f) ripartizione orario di lavoro giornaliero (art. 348);
g) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
h) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della legge 20.5.70 n. 300;
i) premio di risultato di cui al presente accordo;
j) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
k) l'individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente contratto;
l) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
m) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635, del 13.12.84 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
n) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in 1 dei 3 o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle 24 ore;
o) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 76;
p) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 72 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

q) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'art. 79;
r) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
s) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 76;
t) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'art. 77;
u) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'art. 54.

3) Le seguenti materie restano demandate all'esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale:

a) l'elaborazione e la definizione di schemi di convenzioni di cui all'art. 17, legge 28.2.87 n. 56, al fine della sua concreta attuazione;
b) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale e in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, 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;
c) programmi di formazione per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro di cui al presente contratto fermo restando quanto previsto dall'art. 1, comma 6, dell'accordo quadro sui contratti di formazione e lavoro, nonché specifici accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro e al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 4, legge 28.2.87 n. 56;
d) contratti a termine e aziende di stagione (artt. 174, 175, 176, 212, 218, 219);
e) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (artt. 180, 223, 250, 342);
f) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'art. 63;
g) la definizione di meccanismi analoghi a quanto previsto dall'art. 65 volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
h) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per e quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'art. 63;
i) l'individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
j) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al comma 5 dell'art. 40;
k) la disciplina dello svolgimento del rapporto di formazione e lavoro in cicli stagionali;

l) la definizione di ulteriori ipotesi di applicazione del comma 1, art. 23, legge n. 56/87, e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente contratto;
m) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (art. 279);
n) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (art. 288);
o) definizione eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
p) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (art. 304);
q) determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri (art. 276);
r) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (art. 273);
s) determinazione della misura della trattenuta cautelativa (art. 253);
t) funzionamento Commissioni paritetiche (artt. 204, 241 e 392);
u) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (art. 267);
v) determinazione della trattenuta cautelativa (art. 345);
w) determinazione di un'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);
x) determinazione e applicazione della trattenuta di cui all'art. 322;
y) eventuali deroghe a quanto stabilito dall'art. 330.

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

a) l'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 comma 1, art. 23, legge n. 56/87, e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente contratto;
c) premio di risultato di cui al presente accordo;
d) l'individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente contratto;
e) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale.

5) Per le aziende di ristorazione collettiva e servizi, le seguenti materie sono demandate all'esclusiva competenza della contrattazione dell'unità produttiva.

a) intervallo per la consumazione dei pasti (art. 89);
b) misure del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 101);

c) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (art. 256);
d) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
e) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9, legge 20.5.70 n. 300;
f) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
g) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
h) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13.12.84 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
i) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei 3 o più turni giornaliere avvicendati nell'arco delle 24 ore;
l) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 76;
m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 72 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'art. 79;
o) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 76;
p) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'art. 77;
q) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della presentazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'art. 54.

6) Al fine di salvaguardare le condizioni di concorrenza tra le imprese, le aziende articolate in più esercizi, che effettuino la contrattazione aziendale, potranno applicare le norme relative al mercato del lavoro contenute negli accordi territoriali, previa intesa con le rappresentanze aziendali e le organizzazioni sindacali interessate.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che l'elencazione delle materie della contrattazione integrativa, come sopra individuate, costituirà oggetto di verifica più approfondita in sede di stesura del testo contrattuale.

Clausole di uscita.

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 CCNL, 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.

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'art. 15 del CCNL Turismo 6.10.94 come modificato dal presente accordo può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differenti 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 fosfatizzazione.

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 di 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 e assistenza sociale ai sensi dell'art. 6 del RDL 14.4.39 n. 636 e dell'art. 35 del DPR 30.5.55 n. 797.

Lavoratori studenti.

1) Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere, ai sensi del comma 1, art. 23, legge n. 56/87, la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone l'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,

Archivio dei contratti.

1) I contratti integrativi territoriali saranno depositati, entro 15 giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo che, a richiesta potranno essere inviati al CNEL.

ORGANISMI PARITETICI

ENTI BILATERALI

Con decorrenza dall'1.6.99, la disciplina contrattuale degli enti bilaterali è modificata come segue.

Organi sociali.

1) Le modalità di composizione degli organi degli enti bilaterali, fermo restando il principio della pariteticità sono modificate come segue:

- ciascuno dei soci di parte imprenditoriale ha diritto di nominare un componente l'Assemblea; il diritto di nomina degli ulteriori componenti l'Assemblea di parte imprenditoriale è attribuito in ragione della rilevanza dei diversi comparti e della rappresentatività dei soci, riferite anche al contributo economico apportato, ferma restando la permanenza in carica degli organi sociali sino alla scadenza del mandato;
- il numero dei componenti il Comitato Esecutivo è elevabile sino a 12, comprensivo del Presidente e del Vice Presidente, il numero dei componenti il Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale è elevato a 12;
- il Presidente e il Vice Presidente continueranno ad essere eletti dall'Assemblea con le modalità attualmente previste;
- i residui componenti il Comitato Direttivo (o Comitato Esecutivo) sono eletti dall'Assemblea con metodo proporzionale, a tal fine l'Assemblea si divide in 2 collegi, composti, rispettivamente, dai componenti nominati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dai componenti nominati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro;
- resta confermato il diritto di partecipazione al Comitato Direttivo (o Comitato Esecutivo), senza diritto di voto, dei soci che non esprimano un proprio rappresentante in seno allo stesso.

Agenzie di viaggio.

1) Con decorrenza dall'1.1.99 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'art. 18 dello statuto tipo allegato al CCNL 6.10.94.

Scopi.

1) Gli scopi sociali degli enti bilaterali saranno integrati come segue:

- istituzione della banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro;
- monitoraggio del ricorso al lavoro temporaneo e al contratto a tempo determinato;
- attivazione, in seno all'ente bilaterale nazionale della funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri, fermo restando che lo stesso potrà continuare a organizzare lo svolgimento d'attività formative in favore di tutti i lavoratori.

Contribuzione.

1) Le parti stipulanti il CCNL richiederanno la stipula di una convenzione con l'INPS per la riscossione dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali.

2) La quota di competenza dell'ente bilaterale nazione è progressivamente ridotta con le seguenti modalità:

- 1999: 14%
- 2000: 13%
- 2001: 12%

3) Tali riduzioni si applicano ai soli enti che provvedano alla regolare consegna dei propri bilanci e al conseguente versamento delle somme dovute. La regolarizzazione relativa agli anni pregressi dovrà avvenire entro l'1.6.99.

4) Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di contributi di importo complessivamente inferiore a £. 100.000 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di 12 mesi.

Centri di servizio.

1) I centri di servizio, oltre alle attività previste dal CCNL, possono svolgere compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

Sostegno al reddito.

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 donne 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.

Revisione statutaria.

Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione della disciplina contrattuale concernente gli enti bilaterali con le disposizioni del D.lgs. n. 460/97.

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.

SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti, nel ribadire l'applicabilità dell'accordo confederale 18.11.96 al settore Turismo, convengono di apportare le conseguenti modifiche allo statuto dell'ente bilaterale nazionale al fine di costituire l'apposita sezione di cui al punto 12 del citato accordo. Il testo del suddetto accordo sarà allegato al CCNL Turismo.

CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Le parti si incontreranno entro 60 giorni per decidere le modalità di armonizzazione della disciplina contrattuale concernente la conciliazione e l'arbitrato con le disposizioni del D.lgs. n. 80/98 ed esaminare compiti, funzioni, finanziamento e regolamento di attuazione delle commissioni paritetiche e dei collegi di arbitrato.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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

2) Le parti stipulanti il CCNL di cui al presente rinnovo attiveranno entro il 28.2.99 una Commissione tecnica al fine di realizzare gli adempimenti necessari all'effettiva costituzione del fondo. Tale Commissione esaminerà, anche con riferimento alle dimensioni necessarie ad assicurare l'economicità di gestione, la possibilità di realizzare sinergie all'interno delle categorie e settori del terziario.

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 3 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 £. 30.000 di cui 23.000 a carico dell'azienda e 7.000 a carico del lavoratore.

5) Per i lavoratori di 1a occupazione, successiva al 28.4.93, 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) Gli enti bilaterali del settore turismo e 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.

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

RETRIBUZIONE

I valori retributivi di cui all'art. 114, comma 1 del CCNL Turismo sono incrementati nella misura di cui alla tabella A allegata.

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

Il compenso orario onnicomprensivo lordo di cui all'art. 63, comma 4, CCNL Turismo 6.10.94, è rideterminato nella misura di cui alla tabella B allegata.

Dichiarazione a verbale.

I valori in euro di cui alle tabelle allegate sono ottenuti applicando il tasso di conversione di £. 1936,27 per Euro e assumono valore indicativo in quanto l'arrotondamento deve essere effettuato sulla sommatoria dei diversi elementi che compongono la retribuzione lorda.

Calcolo dei ratei.

1) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di 13a, 14a, ferie e permessi, le frazioni di mese saranno cumulate.
2) La somma così ottenuta comporterà a corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.
3) Resta fermo quanto stabilito dal CCNL Turismo 6.10.94 agli artt. 120 comma 3, 121 comma 5, 89 comma 2, 72 comma 9.

VITTO E ALLOGGIO

1) Con decorrenza dall'1.1.99, il prezzo del vitto e dell'alloggio per i dipendenti di aziende alberghiere è determinato come segue:

- un pranzo £. 800
- una prima colazione 175
- un pernottamento 925

2) A decorrere dall'1.1.99, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui sopra verranno adeguati nella misura massima di £. 150 per un pranzo, di £. 25 per una prima colazione e di £. 125 per un pernottamento.

3) Le parti richiedono congiuntamente una modifica del D.lgs. n. 314/97 al fine di chiarire che la rilevanza ai fini fiscali e contributivi del servizio di alloggio resta commisurata ai valori convenzionali determinati con gli appositi decreti ministeriali.

4) Con decorrenza dall'1.1.99, il prezzo del vitto per i dipendenti dei pubblici esercizi in atto nelle varie provincie è aumentato di £. 150 a pasto.

CONFRONTO ISTITUZIONALE

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 ilo confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare le condizioni di sviluppo del settore.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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 e alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto. Tale Commissione elaborerà, conseguentemente, anche indirizzi per la definizione dei contenuti delle attività formative destinate agli apprendisti.

LAVORO PARASUBORDINATO

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.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

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

AZIENDE STAGIONALI

Le parti nel darsi atto che con il presente accordo 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 e istituti contrattuali. A tal fine, sarà istituita un'apposita Commissione Paritetica.

PORTI TURISTICI

Le parti, preso atto delle problematiche indotte dall'applicazione ai porti turistici del decreto del Ministero della Marina Mercantile 2.2.82, 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.

DECORRENZA E DURATA

Il comma 1, art. 158, CCNL Turismo 6.10.94, è sostituito dal seguente:

1) Le parti, nel riconfermarne la propria adesione allo spirito del protocollo interconfederale 23.7.93, 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, al fine di consentire la migliore organizzazione delle attività connesse al Giubileo dell'anno 2000. Pertanto, il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dall'1.7.98 e sarà valido sino al 31.12.2001, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

Roma, 22 gennaio 1999

Le Organizzazioni Imprenditoriali le Organizzazioni Sindacali

TABELLA A

PERSONALE QUALIFICATO

	LIRE			EURO		
	1.1.99	1.1.00	1.1.01	1.1.99	1.1.00	1.1.01
A	49.875	99.750	149.625	25,76	51,52	77,27
B	46.083	92.167	138.250	23,80	47,60	71,40
1	43.167	86.333	129.500	22,29	44,59	66,88
2	39.375	78.750	118.125	20,34	40,67	61,01
3	37.042	74.083	111.125	19,13	38,26	57,39
4	35.000	70.000	105.000	18,08	36,15	54,23
5	32.958	65.917	98.875	17,02	34,04	51,06
6S	31.500	63.000	94.500	16,27	32,54	48,81
6	31.208	62.417	93.625	16,12	32,24	48,35
7	29.167	58.333	87.500	15,06	30,13	45,19

PERSONALE QUALIFICATO MINORE ANNI 18

	LIRE			EURO		
	1.1.99	1.1.00	1.1.01	1.1.99	1.1.00	1.1.01
4	33.250	66.500	99.750	17,17	34,34	51,52
5	31.310	62.621	93.931	16,17	32,34	48,51
6S	29.925	59.850	89.775	15,45	30,91	46,36
6	29.648	59.296	88.944	15,31	30,62	45,94
7	27.708	55.417	83.125	14,31	28,62	42,93

PERSONALE QUALIFICATO MINORE ANNI 16

	LIRE			EURO		
	1.1.99	1.1.00	1.1.01	1.1.99	1.1.00	1.1.01
4	31.500	63.000	94.500	16,27	32,54	48,81
5	29.662	59.325	88.987	15,32	30,64	45,96
6S	28.350	56.700	85.050	14,64	29,28	43,92
6	28.088	56.175	84.263	14,51	29,01	43,52
7	26.250	52.500	78.750	13,56	27,11	40,67

TABELLA B

COMPENSO LAVORATORI EXTRA

	LIRE			EURO		
	1.1.99	1.1.00	1.1.01	1.1.99	1.1.00	1.1.01
4	17.875	18.486	19.402	9,23	9,55	10,02
5	17.038	17.623	18.500	8,80	9,10	9,55
6S	16.311	16.867	17.700	8,42	8,71	9,14
6	16.089	16.640	17.467	8,31	8,59	9,02
7	15.083	15.598	16.371	7,79	8,06	8,45