FEDERTURISMO

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DELL'INDUSTRIA TURISTICA

Addì, 7 febbraio 1996 in Roma

TRA

La Federazione Nazionale Industria dei Viaggi e del Turismo (FEDERTURISMO), espressamente delegata dalle Associazioni in essa federate:

AGENS
Agenzia Confederale dei Trasporti e Servizi Connessi

ASSOTOUR
Associazione Nazionale dei Tour Operators

ASSOTRAVEL
Associazione Nazionale delle Agenzie di Viaggio e Turismo

UCINA
Unione Nazionale Cantieri e Industrie Nautiche e Affini

UNAI
Unione Nazionale Alberghi Italiani

rappresentata dal suo Presidente dr. Pier Vittorio Tugnoli

Con l'assistenza di CONFINDUSTRIA rappresentata da:

da una parte

E

dall'altra

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dai Segretari Franceschini, Rano Corraini, Gennaro Pannozzo e Luigi Piacenti, dal Segretario Generale aggiunto Pietro Ruffolo e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale Sandra Ferretti, Lionello Giannini, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Bruno Perin, Maria Regina Ruiz, Claudio Treves, Marco Bertolotti, Antonio Paparatto, Cristina Ronco, Marisa Valenti, Giovanna Vaudano, Gaetano Vazzana, Antonio Amoruso, Giovanni Baseotto.
E' rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dai Segretari M. Antonietta Domenico Campagnoli, Marco Cipriano, Nadia D'Arnely, Beatrice

Di Bari, Patrizia Ferrari, Renato Franchi, Adriana Freddi, Lucia Giorgi, Angioletta La Monica, Antonio Lareno, Melissa Oliviero, Carla Pasquale, Santino Pizzamiglio, Bruno Rastelli, Marco Vicendomini, Mauro Dassio, Carmela Minniti, Giorgio Scarinci, Patrizia Vistori, Elsa Ruzza, Renato Zanieri, Marina Bergamin, Loredana De Checchi, Giorgio Loro, Sandro Maccatrozzo, Vittorio Meneghini, Giusy Muchon, Celeste Paulon, Diana Pelizza, Sandra Veneri, Roberto Cinelli, Ezio Medeot, Deniz e Trevisan, Dino Bonazza, Ramona Campari, Mauro Capacci, Dino Chieregatti, Silvano Conti, Gualtiero Francisconi, Gabriele Guglielmi, Mirella Losi, Patrizia Maestri, Gabriele Marchi, Marinella Meschieri, Anna Naldi, Daniela Pellacani, Franca Rosini, Walter Sgargi, Giulio Tiberio, Daniela Zini, Carlo Amato, Dalida Angelini, Fabio Giunti, Paolo Graziani, Roberto Mati, Silena Menchetti, Raffaello Nesi, Erminio Ontani, Stefania Palli, Marco Raiconi, Alessandra Salvato, Silvano Marani, Roberto Ghiselli, Roberta Massacesi, Claudio Bazzichetto, Orfeo Cecchini, Simona Cervellini, Antonella Chiusaroli, Luigi Corazzesi, Fabio De Rossi, Amedeo Fileri, Simona Iovinella Giuseppe Mancini, Carla Matiussi, Vincenzo Quaranta, Laura Ricci, Antonio Stancapiano, Luigi Castiglione, Domenico Troise, Alfonso Argeni, Giovanni Carpino, Antonio Coppola, Paola Di Celmo, Carlo Frascati, Rosario Stornaiuolo, Maria Antonelli, Giuseppe Giuri, Giuseppe Sognamillo, Canio Cioffi, Michele Furci, Giovanna Pellegrino, Concetta Allario, Luisa Albanella, Cono Minni, Sante Pellegrino, Antonio Triglia, Gianni Cotzia, Rosanna Facchin, Mirto Bassoli, Franca Bertolini, Giuseppe Di Stefano, Gabriella Fanesi, Jolanda Fumagalli, Carla Imovilli, Giuseppe Meini, Bruno Mignucci, Alba Peruzzi, Franca Tamburi, Andrea Vitagliano, Franco Antimi, Umberto Apicella, Gianfranco Cococcia, Valerio Mantovani, Gaetano Morgese, Mercede Parisi, Landise Pastorelli, Emilia Simonetti, Antonella Sommariva, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dai Segretari Confederali Alfiero, Grandi e Walter Cerfeda.

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

Confederale Natale Forlani;

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS - rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Aggiunto Salvatore Caronia, dai Segretari Nazionali: Michele Malerba, Pier Luigi Paolini, Virgilio Scarpellini, Parmenio Stroppa, Antonio Zilli; dai membri del Comitato Esecutivo Nazionale: Sergio Amari, Bruno Bettocchi, Gianni Callegaro, Renzo Canella, Grazia Chisin, Michele De Simone, Pietro La Torre, Giulio Parisi, Giannantonio Pezzetta, Paolo Poma, Sandro Sansone, Antonio Vargiu, Luca Visentini e da una delegazione di un coordinamento settoriale composta da: Andreani Paolo, Babbo Gianni, Baio Pietro, Belletti Pina, Bellocchi Marco, Boco Bruno, Boscaro Luigi, Bove Salvatore, Broglia Roberto, Callegaro Gianni, Canella Manuela, Canepari Giancarlo, Cardonatti Enzo, Casadei Maurizio, Ceccarelli Roberto, Celentano Antonio, Cieri Nicola, Coppo Pietro, D'Amico Francesco, Della Maria Roberto, Del Zotto Sergio, Di Bella Giuseppe, Diecidue Sergio, Esposito Michele, Fanzone Salvatore, Fiorino Gabriele, Fontanella Marcello, Forgia Giacomo, Frugiero Giuseppe, Fulginidi Caterina, Gagliardi Giuseppe, Gazzo Giovanni, Giorgio Giovanni, Gullone Luciano, Iozza Bartolo, Lana Venanzio, La Via Giuseppe, Luchetti Maria Ermelinda, Manzelli Dino, Moio Giovanni, Molin Giancarlo, Monaco Antonio, Musu Roberta, Neri Riberto, Pellegrini Aurelio, Poma Paolo, Renna Gianluigi, Rivela Mirella, Sama Carlo, Sagliocco Giuseppe, Scannella Pietro, Scanzio Gianni, Siciliano Rodrigo, Siniscalchi Nunzio, Tanzi Franco, Tarantino Lorenzo, Tomasi Gianni, Valleri Salvatorico, Venturi Gianfranco, Veronese Ivana, Votano Rocco e con la partecipazione della UIL - Unione Italiana del Lavoro - nella persona del Segretario Confederale Bruno Bruni;

SI E' STIPULATO

il presente CCNL valevole per i dipendenti da Aziende dell'Industria Turistica aderenti ad Associazioni federate in FEDERTURISMO, composto da 15 titoli, 371 articoli e 12 allegati letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

PREMESSA AL CCNL

Le parti assumono come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23.7.93 e si impegnano, in particolare, attraverso il contratto collettivo, a sviluppare il metodo partecipativo, ai diversi livelli e con strumenti appositi che costituiscono mezzo per la prevenzione del conflitto.

Al sistema contrattuale così come definito dal predetto protocollo corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto nazionale e quelli di 2° livello.

La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

A tale fine l'Associazione degli industriali è impegnata ad adoperarsi per; l'osservanza da parte delle aziende associate delle condizioni pattuite, mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai 2 livelli.

Gli inadempimenti alle previsioni di cui alla presente premessa verranno segnalati dalla parte che ne ha interesse alle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti entro 15 giorni dal momento in cui sono stati rilevati. Seguirà entro i 7 giorni lavorativi successivi un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola azienda.

Qualora la controversia non abbia trovato soluzione in sede di conciliazione, le parti potranno decidere, di comune accordo, di adire a un Collegio di conciliazione e di arbitrato. Il Collegio sarà formato da 2 componenti nominati da ciascuna delle parti e presieduto da un 3° nominato di comune accordo fra di loro il quale dovrà, entro 1 mese dall'insediamento, pronunciarsi sulla controversia.

Titolo I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 1.

Il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sotto indicate e 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 e mescite annesse 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 e osterie con cucina, che abbiano non più di 9 camere per alloggio;

b) caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie e ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande contemplate nell'art. 23 del DM 8.5.76;

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

c) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo;

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

e) posti di ristoro sulle autostrade;

- posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeree, 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 e altre);
- aziende per la ristorazione collettiva (mense aziendali e simili);
- spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);

f) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi.

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'art. 9 della legge 17.5.83 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 E APPRODI TURISTICI

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

Nota a verbale.

Il presente contratto si applica agli addetti alle attività non turistiche - esempio: commerciali - svolte all'interno delle strutture ricettive e parariceltive, 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.

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 1 dell'art. 1.

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'art. 1.

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'art. 1.

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'art. 1. Le norme dell'accordo 27.3.79 con il quale è stata convenuta l'applicazione del presente contratto al settore Campeggi hanno trovato inserimento generale e specifico nei rispettivi istituti e articoli del presente testo a stampa.

Articolo 2.

Il presente CCNL 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.

Esso deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo inderogabile per i lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al precedente art. 1 anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 della legge 5.8.78 n. 502 e successive modificazioni.

Il presente contratto sostituisce e assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti CCNL e 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.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e gli accordi Interconfederali.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 3.

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

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

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I - LIVELLO NAZIONALE

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 4.

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.

A tal fine, annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il 1° trimestre, le Associazioni Imprenditoriali firmatarie comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturati del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonché lo stato d'attuazione della legge quadro.

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 e all'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.

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.

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.

PARI OPPORTUNITA'

Articolo 5.

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13.12.84 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.

Entro il 1995 verrà costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità, con il compito di:

a) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento della 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".

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.

Il gruppo di lavoro di cui al comma 2 del presente articolo si riunirà di norma trimestralmente e annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

ENTE BILATERALE NAZIONALE UNITARIO DEL SETTORE TURISMO

Articolo 6.

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

L'Ente Bilaterale Nazionale, nell'ambito di quanto contenuto nella Premessa, si avvale dell'Osservatorio Nazionale di cui al successivo art. 7.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale e agli Enti Territoriali previsti al successivo art. 13, 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% di paga base e contingenza, di cui lo 0,30% a carico dei datori di lavoro e lo 0,10% a carico dei lavoratori. A far data dall'1.9.95, la quota contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0,40% di cui lo 0,20% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore. Il 15% del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Osservatorio Nazionale. Il restante 85% verrà ripartito - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali e, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.

La riscossione della suddetta quota contrattuale sarà effettuata in base ad apposita convenzione nazionale da stipularsi con l'INPS ai sensi della legge n. 311/73.

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

L'Ente Bilaterale Nazionale istituisce al proprio interno il Comitato di Vigilanza Nazionale con le modalità definite dallo Statuto.

Chiarimento a verbale.

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.

Nell'ambito di tale convenzione sarà definita la quota destinata ad assicurare il funzionamento degli istituti contrattuali che regolano le relazioni sindacali quali, ad esempio, le Commissioni Paritetiche.

Verranno inoltre definite le modalità di verifica dell'utilizzo delle somme a questo titolo versate.

OSSERVATORIO NAZIONALE

Articolo 7.

L'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

a) programma e 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) 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) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali previsti dal successivo art. 12 sulla

realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;

d) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro (CFL);

Art. 8 - Procedure di composizione e conciliazione delle controversie.

a) Commissione paritetica nazionale.

Le parti confermano il comune convincimento che a un positivo andamento delle relazioni industriali concorra anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegino e antepongano appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

Al fine di valorizzare le richiamate procedure, quale supporto per le parti stipulanti, viene costituita, a livello nazionale, una Commissione paritetica con il compito di verificare, attraverso un costante monitoraggio, e garantire la corretta attuazione dei doveri incombenti alle parti anche interpretando le clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione sarà composta da 6 membri effettivi e 6 supplenti di cui 6 in rappresentanza di FEDERTURISMO e 6 in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti e si riunirà presso la sede di FEDERTURISMO.

La Commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle parti da indirizzare presso la sede di FEDERTURISMO.

b) Controversie individuali e plurime.

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

Nota a verbale.

Le parti nel confermare l'obbligatorietà del ricorso al tentativo di

conciliazione disciplinato dall'articolo di cui sopra, si impegnano a incontrarsi, dopo l'emanazione della procedura prevista dall'ultimo capoverso del punto 2.2. dell'accordo interconfederale 25.1.90, per coordinare la clausola del presente contratto con quelle interconfederali.

c) Controversie collettive.

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda le parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e RSU assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla 1a parte del CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di cui al presente articolo.

Capo II - LIVELLO TERRITORIALE

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 9.

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.

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.

UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

Articolo 10.

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 e 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.

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

POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Articolo 11.

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 te 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.

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 comma 10 del successivo art. 88;
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.

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.

Negli incontri di cui sopra le Parti valuteranno altresì i problemi derivanti dall'applicazione delle norme del CCNL 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.

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.

ENTI BILATERALI TERRITORIALI

Articolo 12.

L'Ente Bilaterale per il 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.

Lo stesso potrà essere costituito, sulla base di accordi intervenuti tra le parti, per singole aree omogenee subregionali.

Le risorse degli Enti Bilaterali saranno di norma destinate alla realizzazione delle iniziative di cui al successivo comma 6 concordate tra le Parti a livello territoriale, in ragione della provenienza del gettito.

L'Ente istituisce l'Osservatorio, che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'osservatorio Nazionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma e organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Osservatorio Nazionale 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'art. 9 della legge n. 56/87 e con le garanzie di riservatezza ivi previste;

b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di CFL, di apprendistato nonché dei contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
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 e aziendali all'Osservatorio Nazionale.

L'Ente Bilaterale 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 in materia di mercato del lavoro.

Inoltre, l'Ente Bilaterale svolge le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo la 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.

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.

Nota agli artt. 6 - 7 - 12 - 12 bis.

La stesura degli artt. 6 - 7 - 12 - 12 bis della presente stesura, che corrispondono agli artt. 6 - 7 - 13 - 14 e relativi allegati del CCNL turismo 6.10.94, verrà adeguata e definita da una Commissione Paritetica, composta da 6 membri per ciascuna delle 2 parti stipulanti, che si riunirà entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo e concluderà i suoi lavori entro il prossimo 30.6.96.

Nello svolgimento della sua attività la Commissione procederà anche alla

definizione degli Statuti e dei Regolamenti degli istituti contrattuali previsti nei sopra menzionati articoli.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TERRITORIALE

Articolo 13.

Alla contrattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni Sindacali Territoriali delle Parti stipulanti il presente contratto Collettivo, per la stipula di accordi integrativi sono demandate esclusivamente le seguenti materie:

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) i programmi di formazione per l'attuazione dei CFL di cui al presente contratto 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) l'individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente contratto;
e) 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;
f) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 68;
g) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'art. 71;
h) il superamento del limite di 90 ore annue per lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
i) la definizione di eventuali limiti massimi della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'art. 46;
l) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'art. 55;
m) l'individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
n) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al comma 5 dell'art. 33;

o) la disciplina dello svolgimento del rapporto di formazione e lavoro in cicli stagionali;
p) 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;
q) la definizione di meccanismi analoghi a quanto previsto dall'art. 57 volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
r) 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'art. 55.

Alla contrattazione integrativa territoriale restano altresì demandate le materie di cui alle disposizioni previste per ciascun comparto nella relativa parte speciale e qui di seguito richiamate:

AZIENDE ALBERGHIERE

- Intervallo per la consumazione dei pasti (art. 72);
- misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 93);
- regolamentazione nastro orario stagionali (art. 160);
- contratti a termine e aziende di stagione (artt. 165, 166, 167);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 171).

COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

- Intervallo per la consumazione dei pasti (art. 72);
- contratti a termine e aziende di stagione (artt. 203, 208, 209);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 214).

AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

- Intervallo per la consumazione dei pasti (art. 72);
- ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (art. 244);
- determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (art. 254);
- assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (art. 257);
- determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (art. 260);
- determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri (art. 263);
- definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (art. 275);
- determinazione della misura della trattenuta cautelativa (art. 241);
- determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti

dalle aziende della ristorazione collettiva (art. 291);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 298).

STABILIMENTI BALNEARI

- Intervallo per la consumazione dei pasti (art. 72);
- interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 63, 70 e 309);
- definizione eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
- 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;
- determinazione e applicazione della trattenuta di cui all'art. 307;
- eventuali deroghe a quanto stabilito dall'art. 315.

ALBERGHI DIURNI

- Intervallo per la consumazione dei pasti (art. 72);
- determinazione della trattenuta cautelativa (art. 328);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 325);
- ripartizione orario di lavoro giornaliero (art. 331).

Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo assetti contrattuali del protocollo del 23.7.93, 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.

Chiarimento a verbale.

Fermi restando gli effetti prodotti dalla contrattazione integrativa provinciale e regionale, così come previsto dagli artt. 195, 243, 308, 338 e 411 del CCNL 16.2.87, le Parti si danno reciprocamente atto che le relative disposizioni sono state recepite e sostituite dall'art. 15 del presente contratto.

Capo III - LIVELLO AZIENDALE

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 14.

Le imprese turistiche di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale

o regionale e aventi rilevante influenza nel settore turistico in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre 100 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.

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.

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

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Articolo 15.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto, la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di 15 dipendenti, limitatamente alle seguenti materie:

a) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;
b) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della legge 20.5.70 n. 300;
c) elementi economici integrativi di cui al comma 1, lett. a) dell'art. 114;
d) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
e) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
f) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei 3 o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle 24 ore;
g) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 64 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
h) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 68;
i) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'art. 69.

La contrattazione avverrà tra l'azienda e le strutture sindacali aziendali dei lavoratori con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ai relativi livelli di competenza.

Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo assetti contrattuali del protocollo del 23.7.93, 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.

Capo IV - ATTIVITA' SINDACALE

DELEGATO AZIENDALE

Articolo 16.

Nelle imprese da 11 e sino a 15 dipendenti i lavoratori possono eleggere un solo delegato aziendale con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del contratto e delle leggi sul lavoro.

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

DIRIGENTI SINDACALI

Articolo 17.

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto;
b) di Rappresentanze Sindacali Unitarie costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20.12.93.

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

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

Il mandato di delegato aziendale di cui all'art. 16 e di dirigente

sindacale di cui alla lett. b) del comma 1 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.

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 3 mesi.

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 sussistono i presupposti numerici di cui all'accordo interconfederale 20.12.93.

PERMESSI SINDACALI

Articolo 18.

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lett. a) del comma 1 dell'art. 17 nella misura di 1 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) 24 ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a 6 ma non superiore a 15;
b) 70 ore per anno nelle aziende con oltre 15 dipendenti.

Per le Imprese di Viaggi e Turismo i permessi o congedi retribuiti vanno concessi, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati nella azienda, nella misura massima di 70 ore per anno.

Articolo 19.

I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lett. b) dell'art. 17 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta a:

a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

I permessi di cui al presente articolo saranno pari a 8 ore mensili nelle imprese di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. a) del comma precedente, i permessi saranno di 1 ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al comma 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Articolo 20.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 17 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 8 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 3 giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

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 21.

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.

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

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

ASSEMBLEA

Articolo 22.

Nelle unità aziendali ove siano occupati più di 15 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.

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

I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a 10 ore all'anno normalmente retribuite.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 3 ore di durata.

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

REFERENDUM

Articolo 23.

Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di 15 dipendenti, lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla RSU tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

NORME GENERALI

Articolo 24.

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 20.5.70 n. 300 e all'accordo interconfederale 20.12.93.

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 25.

Sino alla costituzione delle RSU continuano a trovare applicazione le norme del CCNL Turismo 30.5.91 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

Articolo 26.

L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale nella misura dell'1% della paga base e contingenza in atto dal 1° gennaio di ciascun anno e per 14 mensilità ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

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

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

Titolo III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

DECLARATORIE

Articolo 27.

I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su 10 livelli professionali di cui 2 relativi alla categoria Quadri e altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti

declaratorie.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13.5.85 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 artt. 6 e 34 del RDL n. 1130 dell'1.7.26, 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 e 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 e il controllo dei diversi settori e servizi dell'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 e operativa.

LIVELLO 1°

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

LIVELLO 2°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e 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 3°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e 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 4°

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 5°

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 6° SUPER

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

LIVELLO 6°

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

LIVELLO 7°

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

Dichiarazione a verbale.

Le Parti demandano all'Osservatorio Nazionale il compito di approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione Europea e dell'area del Mediterraneo e alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto. I risultati di tale approfondimento dovranno essere

portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo 6 mesi prima della scadenza relativa alla parte normativa.

Articolo 28.

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.

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 e in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni Nazionali.

Salvo le materie espressamente modificate dal presente contratto, la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel CCNL 16.3.72 per le aziende alberghiere, nel CCNL 13.3.70 per le aziende pubblici esercizi, nel CCNL 14.6.71 per le imprese di viaggi e turismo, nel CCNL 26.6.74 per gli stabilimenti balneari, nonché nei rispettivi CCNL 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 30.5.91).

I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero contratto.

La nuova classificazione non modifica inoltre la sfera di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nei CCNL sopra citati, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e ogni altra norma in vigore o emananda.

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 30.5.91.

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 29.

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 3 mesi.

MANSIONI PROMISCUE

Articolo 30.

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, in specifica considerazione delle caratteristiche proprie del settore turistico, riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutte le opportunità offerte dalla normativa vigente e in corso di emanazione al fine di promuovere e potenziare le occasioni di impiego nonché di pervenire a un miglior utilizzo degli impianti e delle attrezzature anche facilitando il prolungamento delle fasi stagionali e un'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane.

In particolare le Parti confermano la validità, in aggiunta al contratto a tempo indeterminato, di altri strumenti quali l'apprendistato, il contratto formazione e lavoro, il contratto di inserimento, il contratto a termine, il lavoro extra, il contratto a tempo parziale nonché le altre tipologie di rapporti di lavoro che saranno individuate dalla legislazione.

Capo I - APPRENDISTATO

ASSUNZIONE DELL'APPRENDISTA

Articolo 31.

Nei casi in cui l'apprendistato è ammesso dalla legge, possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore ai 15 anni e non superiore ai 20, salvo quanto disposto dalla legge in materia d'età minima per l'ammissione al lavoro nelle attività non industriali e per i lavori leggeri (DPR 4.1.71 n. 36).

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

Articolo 32.

L'aspirante apprendista deve essere in possesso:

- del certificato comprovante l'adempimento dell'obbligo scolastico;
- del certificato medico attestante che le condizioni fisiche dell'apprendista ne consentano la sua occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto;
- del certificato di iscrizione nelle liste di collocamento.

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

DURATA E QUALIFICHE DELL'APPRENDISTATO

Articolo 33.

Le qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato sono stabilite per ciascun comparto dalle apposite norme contenute nella parte speciale del presente contratto.

Con decorrenza 30.9.94 la durata dell'apprendistato, salvo le maggiori misure concordate a livello territoriale per eventuali qualifiche specifiche, è fissata in 3 arrivi per tutti i comparti.

Inoltre, le Parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, convengono di elevare a 4 anni la durata dell'apprendistato per le

qualifiche specificate per ciascun comparto nella relativa parte speciale.

Per gli apprendisti assunti prima del 30.9.94 valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

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 48 mesi di calendario.

Con riferimento ai limiti d'età per la quale è ammesso l'apprendistato, le parti si impegnano, previe intese territoriali e/o aziendali, a svolgere le opportune azioni di competenza dirette ad estendere anche al settore delle agenzie di viaggio quanto previsto al comma 5, art. 21, legge n. 56/87 per le qualifiche ad alto contenuto professionale.

Articolo 34.

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 a 1 anno e purché si riferiscano alle stesse attività. Ai fini dell'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 35.

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 25 giorni di effettiva presenza al lavoro.

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

Articolo 36.

Il numero di apprendisti nelle singole imprese non potrà superare la proporzione di un apprendista ogni 2 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.

L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o

specializzati, o ne ha meno di 2, può assumere apprendisti in numero non superiore a 2.

ORARIO DI LAVORO

Articolo 37.

L'orario di lavoro per gli apprendisti di età superiore a 15 anni non può superare le 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali e le 7 ore giornaliere e 35 settimanali per gli apprendisti d'età compresa tra i 14 e i 15 anni.

E' vietato adibire al lavoro gli apprendisti fra le ore 22 e le ore 6.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, commi 2 e 3, legge 19.1.55 n. 25, viene stabilito in 96 ore annue, ripartite in 3 ore settimanali, il numero delle ore destinate all'insegnamento complementare, che sono computabili agli effetti retribuitivi e dei limiti di orario giornaliero e settimanale precisati nei commi precedenti.

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

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Articolo 38.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
e) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. 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 39.

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 nonne contrattuali e di legge.

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

Articolo 40.

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che venga confermato in servizio viene attribuita la medesima qualifica per la quale si era svolto l'apprendistato.

Qualora, alla scadenza del periodo di apprendistato, un apprendista non venga confermato in servizio, il datore di lavoro non potrà assumere, nell'anno successivo, un altro apprendista in sua sostituzione.

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

I benefici contributivi previsti dalla legge 19.1.55 n. 25, e successive modificazioni e integrazioni, in materia di previdenza e assistenza sociale, sono mantenuti per 1 anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

CONCLUSIONE DEL RAPPORTO

Articolo 41.

Il rapporto di apprendistato si estingue con l'esito positivo delle prove d'idoneità previste dall'art. 18 della legge 19.1.55 n. 25 e dagli artt. 24 e 25 del Regolamento approvato con DPR 30.12.56 n. 1668 e comunque con la scadenza del termine della durata complessiva dell'apprendistato, salvo il minor periodo di cui all'art. 34 per i casi in esso contemplati.

Agli effetti di quanto previsto nel comma precedente, hanno diritto in ogni caso di essere ammessi a sostenere le prove d'idoneità gli apprendisti dei pubblici esercizi e degli alberghi diurni che abbiano compiuto i 18 anni di età e i 2 anni di addestramento pratico.

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

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Ufficio di Collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica, nonché i nominativi di quelli che, avendo compiuto il 18° anno d'età ed effettuato un biennio di addestramento pratico nei pubblici esercizi e alberghi diurni, o avendo comunque compiuto l'intero periodo di apprendistato previsto dal presente contratto, non abbiano conseguito la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Ufficio di Collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

RETRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI

Articolo 42.

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

1° anno 75%
2° anno 80%
3° anno 85%
4° anno 90%

Restano salve le condizioni di miglior favore conseguite dagli apprendisti assunti prima del 30.9.94.

Articolo 43.

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.

CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO (CFL)

Articolo 44.

I CFL sono disciplinati dalle intese interconfederali del 18.12.88 e successive integrazioni di cui agli allegati 7-8-9 (1).

(1) Gli accordi di cui sopra sono stati definiti con riguardo all'art. 3 della legge n. 863/84, all'art. 8 della legge n. 407/90, all'art. 9, comma 1, legge n. 159/91, all'art. 16, legge n. 451/94 e all'art. 6, comma 1, DL n. 572/94 in via di conversione.

Capo III - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 45.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.

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

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

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'art. 23, comma 1, legge n. 56/87, in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 56 del presente contratto. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo.

Articolo 46.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- tutte le altre condizioni di impiego.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 18 a 26 ore;
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 64 a 124 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1.352 ore.

Eventuali superiori limiti massimi potranno essere definiti mediante accordi tra le parti a livello territoriale.

Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

Articolo 47.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

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

In presenza di specifiche esigenze organizzative, è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino a un limite massimo di 90 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

Eventuali limiti superiori rispetto a quelli sopra previsti potranno essere definiti mediante specifici accordi aziendali o attraverso accordi territoriali.

Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.

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

In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie e alla retribuzione del periodo di ferie potrà avvenire, tenuto conto delle esigenze aziendali, o sotto forma di integrazione diretta applicando al compenso per il lavoro supplementare la percentuale del 24,99%, oppure in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali secondo le modalità previste dal CCNL.

Articolo 48.

L'importo relativo al trattamento di fine rapporto calcolato nella misura dell'8,64% del compenso per il lavoro supplementare, dovrà essere accantonato secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/82.

Articolo 49.

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti.

Articolo 50.

Nel corso degli incontri previsti a livello regionale, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando le specificità del settore e dei suoi comparti.

Articolo 51.

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

Dichiarazione a verbale.

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

Capo IV - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 52.

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita l'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.

Il DPR 11.7.95 n. 378 ha modificato il numero 48 dell'elenco approvato con DPR 7.10.63 n. 1525, in materia di attività lavorativa a carattere stagionale, nel modo seguente:

"48. 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 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi".

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 12 giorni lavorativi.

Le parti richiedono l'integrazione del DPR attuativo della legge n. 230/62 con la seguente voce "aziende stagionali del settore Turismo, ivi compresi i pubblici esercizi (con esclusione delle mense scolastiche), che abbiano un periodo di chiusura di almeno 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi".

Articolo 53.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste all'art. 8 bis del DL 29.1.83 n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25.3.83 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 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Resta ferma la facoltà prevista dal comma 5, art. 15, legge n. 264/49 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 54.

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'art. 76 al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

I congedi di conguaglio di cui all'art. 68 nonché i permessi non goduti di cui all'art. 64 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e 13a e 14a mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di 1/12 delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.

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

Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Nota a verbale.

Le parti prendono atto del parere favorevole espresso da INPS e INAIL (allegato 12) 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 30.6.91 verranno attuate le più opportune iniziative.

Capo V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 55.

Ai sensi del comma 3, art. 23, legge n. 56/87, è consentita l'assunzione diretta di lavoratori extra nei seguenti casi:

- banquetting;
- esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, quali meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi nonché eventi similari.

La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo a un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

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.

In mancanza della disciplina di cui al comma 2, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato a un servizio minimo di 4 ore è fissato, per il 1° biennio di validità contrattuale, nella seguente misura:

livello	dal 1.10.94	dal 1.9.95
4	15.000	16.000
5	14.200	15.250
6 S	13.750	14.600
6	13.500	14.400
7	12.800	13.500

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti e indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di 13a e 14a mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.

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

Le imprese comunicheranno alle RSU, quadrimestralmente gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni di lavoratori extra.

Le prestazioni del personale extra dovranno risultare da un separato libro paga e matricola - anche meccanografico - come previsto dal T.U. 20.6.65 n. 1124. Le parti richiedono al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di ribadire le istruzioni già impartite in proposito.

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

Capo VI - CONTRATTO A TERMINE

Articolo 56.

Ferma restando la possibilità di ricorso ai contratti a tempo determinato in tutti gli altri casi previsti dalla legge e dal presente contratto, ai sensi del comma 1, art. 23, legge 28.2.87 n. 56, è consentita l'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:

a) intensificazioni temporanee dell'attività derivanti da situazioni straordinarie e non prevedibili;
b) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b), legge n. 230/62;
c) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

La durata dei contratti di cui alle lett. a) e c) non potrà essere superiore a 6 mesi.

Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi delle precedenti lett. a) e c) non potrà superare, in ciascuna impresa, i seguenti limiti:

lavoratori dipendenti a tempo indeterminato	lavoratori dipendenti a tempo determinato
da 1 a 3	3 unità
da 4 a 9	4 unità
da 10 a 50	5 unità
oltre 50	10%

La base di computo per il calcolo della percentuale di cui al comma precedente è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

Le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a 3 dipendenti a tempo determinato.

L'adozione dei contratti a termine, numero dei lavoratori, motivazioni, qualifiche e durata del rapporto dovranno essere comunicati per le fattispecie di cui alle lett. a) e b) entro il termine massimo di 3 mesi alle RSU - o, in assenza, alle OO.SS. competenti - e all'Ente Bilaterale. Per la fattispecie di cui alla lett. c) tale comunicazione dovrà essere preventiva all'assunzione.

Dichiarazione congiunta.

Le parti richiedono al Ministero del Lavoro di confermare ai propri uffici periferici la possibilità di cui al comma 5 del presente articolo.

Capo VII - CONTRATTO DI INSERIMENTO

Articolo 57.

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 CFL, si applica per un periodo di 12 mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento.

Capo VIII - ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Articolo 58.

Ai sensi del comma 2, art. 25, legge n. 223/91, 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 59.

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

Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione deve rilasciare al lavoratore una documentazione scritta dalla quale risulti la data di assunzione, il livello e la qualifica d'inquadramento, gli elementi della retribuzione, la durata del rapporto 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.

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 1 o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
2) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
3) certificato o diploma degli studi compiuti oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati.

Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora, a notificare immediatamente i successivi mutamenti e a consegnare lo stato di famiglia nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni.

Capo II - PERIODO DI PROVA

Articolo 60.

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

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

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

anzianità di servizio.

Articolo 61.

La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Quadri A e B	180 giorni
1	150 giorni
2	75 giorni
3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6 S	20 giorni
6 e 7	15 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'art. 10 della legge 15.7.66 n. 604.

Il personale che entro il termine di 2 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 dalla effettuazione di un nuovo periodo di prova.

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

Capo III - DONNE E MINORI

Articolo 62.

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

Capo IV - ORARIO DI LAVORO

ORARIO NORMALE SETTIMANALE

Articolo 63.

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.

I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'art. 1 del RD 15.3.23 n. 692 in relazione all'art. 3 del RD 10.9.23 n. 1955 e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio e ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

RIDUZIONE DELL'ORARIO

Articolo 64.

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 63 viene concordata una riduzione dell'orario annuale per Alberghi, Pubblici Esercizi, Campeggi, Alberghi diurni e Agenzie di Viaggi pari a 104 ore.

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

Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/77 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con DPR 28.12.85 n. 792) e delle 24 ore di cui al comma 2, art. 52, CCNL 8.7.82.

Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di 1 giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

Salvo quanto previsto dall'art. 15, lett. g), 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 32 ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori a 1 ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal CCNL 10.4.79 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al comma 3, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.

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

giugno dell'anno seguente.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario al lavoratore verrà corrisposto 1/12 dei permessi di cui al comma 1, per ogni mese intero di servizio prestato.

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

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 65.

La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

Articolo 66.

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

Articolo 67.

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

FLESSIBILITA'

Articolo 68.

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. 63 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'art. 63 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art. 63 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'art. 63 non potrà superare le 6 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.

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 15 settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare l'istituto della flessibilità, 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.

DIVERSE REGOLAMENTAZIONI DELL'ORARIO ANNUO COMPLESSIVO

Articolo 69.

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.

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.

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.

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. 60, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

Con riferimento agli artt. 68 e 69 del presente contratto, resta inteso che, per quanto riguarda il ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla 1a ora successiva all'orario definito.

ORARIO DI LAVORO DI FANCIULLI E ADOLESCENTI

Articolo 70.

L'orario di lavoro dei fanciulli (minori di età inferiore a 15 anni) che abbiano adempiuto agli obblighi scolastici, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i 15 anni compiuti e i 18 anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

I minori di cui ai commi precedenti hanno diritto a un'interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di 4 ore e mezza.

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.

L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni, di cui all'art. 67._

RECUPERI

Articolo 71.

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 1 ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Articolo 72.

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 e un massimo di 1 ora al giorno.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 73.

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

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 74.

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 artt. 63 e 68 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di 260 ore annuali e nel limite di 2 ore giornaliere.

I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal comma 2 del presente articolo.

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

(*) vedi allegato 6

Articolo 75.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. 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.

Sono esentate dalla tenuta del registro di cui al comma 2 la aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

Articolo 76.

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 1 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 77.

Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di 24 ore.

Si richiamano in maniera particolare le norme di legge riguardanti le

attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità, la vigilanza delle imprese, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

LAVORO DOMENICALE

Articolo 78.

A partire dall'1.1.91, ai lavoratori che, ai sensi della legge 22.2.34 n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta un'indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al comma 1 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.

Sino al 31.12.90 si conferma la disciplina di cui all'art. 44 del CCNL 16.2.87, di seguito riportato.

"In relazione a quanto stabilito dalla legge 22.2.34 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 79.

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali

anniversario della Liberazione 25 aprile
festa del Lavoro 1 maggio

Festività infrasettimanali

Capodanno	1 gennaio
Epifania	6 gennaio
lunedì di Pasqua	mobile
Assunzione	15 agosto
Ognissanti	1 novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
S. Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Patrono della città	

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

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

A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta 1 giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

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

Al personale che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

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.

Articolo 80.

A partire dall'1.1.79, il trattamento della festa della Repubblica 2

giugno, e del giorno dell'Unità Nazionale 4 novembre, dichiarate non più festive agli effetti civili della legge 5.3.77 n. 54 è quello previsto dai commi seguenti.

Al lavoratore chiamato a prestare servizio in una delle predette giornate spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione 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.

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

Al lavoratore assente nelle stesse giornate per riposo settimanale dovrà essere corrisposta 1 giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Al lavoratore assente nelle suddette giornate per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente CCNL, l'integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

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

Capo VII - FERIE

Articolo 81.

Tutto il personale ha diritto a un periodo di ferie nelle misura di 26 giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 giornate.

Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'art. 79, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'art. 80, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali e 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 all'1.7.78 godevano di un periodo di ferie superiore in base alle norme dei precedenti CCNL conservano le condizioni di miglior favore.

Articolo 82.

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

Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

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

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

Articolo 83.

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

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

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente contratto, e per i contratti a termine, all'art. 54, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni viene considerata come mese intero, mentre la frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

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

infortunio.

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

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

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

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

Articolo 84.

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 artt. 177 e 220.

Capo VIII - PERMESSI E CONGEDI

CONGEDO PER MATRIMONIO

Articolo 85.

Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto a un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 10 giorni di anticipo.

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

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

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

CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI

Articolo 86.

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 a 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 5 giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino a un limite massimo di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno.

PERMESSI PER ELEZIONI

Articolo 87.

Ai sensi dell'art. 11 della legge 21.3.90 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 del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI - DIRITTO ALLO STUDIO

Articolo 88.

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 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro-capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dall'1.10.78 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

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

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, a un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi 3 e 5, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.

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 comma 1, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività turistica.

Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

Capo IX - NORME DI COMPORTAMENTO

DOVERI DEL LAVORATORE

Articolo 89.

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, e 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'art. 8 del RDL 13.11.24 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 dell'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 dei datore di lavoro.

SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 90.

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 3 ore di lavoro;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non

superiore a giorni 5.

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.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo dell'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 5 giorni.

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

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 10 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.

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 a un massimo di 5 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 e alla sicurezza dell'azienda.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà

farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.

L'importo delle multe sarà devoluto a un centro di ricerca sociale da stabilirsi.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, comma 4, legge 20.5.70 n. 300.

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

ASSENZE NON GIUSTIFICATE

Articolo 91.

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 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a 3 giorni, una multa non eccedente l'importo del 5% della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a 5 giorni una multa non eccedente l'importo del 10% della retribuzione non corrisposta.

DIVIETO DI ACCETTAZIONE DELLE MANCE

Articolo 92.

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 90.

CONSEGNE E ROTTURE

Articolo 93.

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

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

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili e infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli accordi integrativi territoriali.

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

Articolo 94.

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

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

Articolo 95.

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

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

CORREDO - ABITI DI SERVIZIO

Articolo 96.

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali di cui all'art. 98 del CCNL 14.7.76, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di

sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.

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

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

Capo X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 97.

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

Le Parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13.5.85 n. 190.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 98.

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

Secondo la convenzione in essere, previa armonizzazione statutaria da effettuarsi entro il 30.4.96, fermo restando che dovrà essere assicurata dalle aziende interessate la relativa quota di iscrizione.

INDENNITÀ DI FUNZIONE

Articolo 99.

Ai Quadri è riconosciuta, a decorrere dall'1.5.90, un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti

misure:

categoria A 85.000
categoria B 75.000

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Articolo 100.

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.

RESPONSABILITÀ CIVILE

Articolo 101.

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

Titolo VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 102.

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

a) paga base nazionale conglobata di cui all'art. 106 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;
d) eventuali scatti d'anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente contratto.

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.

A decorrere dall'1.1.95, l'importo di £. 20.000 corrisposto a titolo di

elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31.7.92 è conglobato nell'indennità di contingenza di cui alla legge 26.2.86 n. 38, così come modificata dalla legge 13.7.90 n. 91.

Conseguentemente, alla data dell'1.1.95, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data dell'1.11.91 sarà aumentato di £. 20.000 per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Articolo 103.

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

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA

Articolo 104.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

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

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

Articolo 105.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 192 per il personale con orario normale di 45 ore settimanali;
- 190 per il personale con orario normale di 44 ore settimanali;
- 172 per il personale con orario normale di 40 ore settimanali.

Capo II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 106.

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale

corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro l'1.9.95 con le gradualità e le decorrenze sottoindicate:

livelli	parametri	1.9.94	1.9.95
personale qualificato			
A	270	1.364.595	1.492.298
B	240	1.212.973	1.326.486
1	213	1.076.514	1.177.257
2	183	924.891	1.011.446
3	165	833.892	911.932
4	148	748.000	818.000
5	130	657.027	718.514
6 S	120	606.486	663.243
6	116	586.270	641.135
7	100	505.405	552.702

personale qualificato minore anni 18	1.9.94	1.9.95
4	710.600	777.100
5	624.176	682.588
6 S	576.162	630.081
6	556.957	609.078
7	480.135	525.067

personale qualificato minore anni 16	1.9.94	1.9.95
4	673.200	736.200
5	591.324	646.662
6 S	545.838	596.919
6	527.643	577.022
7	454.865	497.432

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 3a e 4a categoria, si fa rinvio ai valori previsti per ciascun comparto, nella parte speciale del presente contratto.

Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 42 del presente contratto.

La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:

- all'art. 65 del CCNL 14.7.76 per i dipendenti da Alberghi e Pubblici

Esercizi;
- all'art. 40 del CCNL 9.2.78 per i dipendenti da Stabilimenti balneari;
- nella 3a parte dell'accordo di rinnovo del 14.7.77 per i dipendenti da Imprese di viaggi e turismo;
- indennità di contingenza maturata fino al 31.1.77;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli artt. 81 e 87 del CCNL 10.4.79.

Capo III - CONTINGENZA

Articolo 107.

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 31.1.86 dagli accordi allegati in calce al contratto e dall'1.2.86 dalla legge n. 38 del 26.2.86 e successive modifiche e integrazioni (allegato 5).

Capo IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 108.

La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali e in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di 6 giorni.

Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione della amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al 90% della retribuzione presuntivamente, dovuta con conguaglio nei 10 giorni successivi.

Ai sensi della legge 5.1.53 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 109.

Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale

di cui all'art. 106 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

Per quanto riguarda le Imprese di viaggi e turismo si fa riferimento inoltre a quanto previsto dall'art. 356.

Capo VI - SCATTI DI ANZIANITA'

Articolo 110.

A tutto il personale verranno riconosciuti 6 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.

L'anzianità utile ai fini della maturazione del 1° scatto d'anzianità è:

- quella maturata successivamente al compimento del 18° anno d'età per il personale assunto a partire dall'1.6.86;
- quella maturata dall'1.6.86 per il personale d'età compresa tra il 18° e il 21° anno, in servizio alla data dell'1.6.86;
- quella maturata successivamente al compimento del 18° anno d'età per il personale d'età inferiore al 18° anno, in servizio alla stessa data dell'1.6.86;
- quella maturata dal compimento del 21° anno d'età per il personale d'età superiore al 21° anno, in servizio alla data dell'1.6.86.

Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale, a partire dall'1.5.90 gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

A	79.000
B	76.000
1	73.000
2	70.000
3	67.500
4	64.000
5	63.000
6 S	60.500
6	60.000
7	59.000

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

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

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 111.

Relativamente a quanto stabilito dall'art. 110 sull'anzianità utile ai fini della maturazione del 1° scatto per il personale d'età superiore a 21 anni in servizio alla data d'entrata in vigore del presente contratto, resta confermato, in conformità di quanto stabilito rispettivamente dagli artt. 258, 299 e 301 del CCNL 8.7.82, il riconoscimento del 1° scatto a partire:

- dall'1.1.70 per il personale dipendente dai pubblici esercizi d'età pari o superiore a 21 anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a 3 anni dalla data suddetta;
- dall'1.5.74 per il personale dipendente dagli stabilimenti balneari con età superiore a 21 anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a 3 anni alla data del 30.4.74;
- dall'1.6.78 per il personale dipendente dagli alberghi diurni con età pari o superiore a 21 anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a 3 anni alla data del 30.6.78.

Capo VII - MENSILITA' SUPPLEMENTARI

TREDICESIMA MENSILITÀ

Articolo 112.

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 a 1 mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti d'anzianità, eventuale 3° elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque

denominati), esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda e la frazione di mese viene considerata come mese intero se pari o superiore a 15 giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a 15 giorni.

Dall'ammontare della 13a 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 dell'indennità di malattia nella relativa parte speciale.

Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il 20% della gratifica (art. 30 DPR 21.5.53 n. 568).

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Articolo 113.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto, a tutto il personale sarà corrisposta 1 mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale 3° elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

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

I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i 12 mesi precedenti il 1° luglio.

Qualora il rapporto di lavoro abbia inizio o cessi nel corso dei 12 mesi precedenti il 1° luglio, i lavoratori avranno diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda sempre che sia stato superato il periodo di prova e la frazione di mese viene considerata come mese intero pari o superiore a 15 giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a 15 giorni.

Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi d'assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al comma 3 del

precedente articolo.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal comma 4 del precedente articolo.

Capo VIII - ELEMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI

Articolo 114.

In applicazione del protocollo 23.7.93, l'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente contratto è prevista con le seguenti modalità:

a) per le aziende che occupano più di 15 dipendenti, mediante la contrattazione integrativa a livello aziendale che avrà per oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie dell'impresa - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata;
b) per le aziende che occupano sino a 15 dipendenti, mediante una contrattazione integrativa a livello nazionale che avrà ad oggetto l'erogazione di un premio di produttività, eventualmente differenziato per comparti e per aree territoriali, correlato ai risultati mediamente conseguiti dalle piccole imprese del settore. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune utili a verificare l'effettivo incremento di produttività e redditività, le parti si avvarranno anche dell'assistenza dell'Ente Bilaterale Nazionale.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili e noti predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge che verrà emanata in attuazione del protocollo 23.7.93.

La durata degli accordi di cui alla lett. a) del comma 1 sarà pari a 4 anni. Le relative piattaforme non potranno essere presentate prima dell'ottobre 1995, fermo restando che gli effetti economici degli

eventuali accordi non potranno avere decorrenza anteriore al 1996. Restano ferme le eventuali scadenze previste da accordi aziendali stipulati dopo il 23.7.93.

La durata degli accordi di cui alla lett. b) del comma 1 sarà pari a 4 anni. Le relative piattaforme non potranno essere presentate prima del gennaio 1997, fermo restando che gli effetti economici degli accordi non potranno avere decorrenza anteriore al luglio 1997.

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.

Le disposizioni di cui al comma 1 non operano nei confronti delle aziende stagionali, per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli artt. 165, 166, 167, 208, 209, 210, 237.

Per la ristorazione collettiva (mense aziendali, la determinazione degli elementi economici integrativi - nel rispetto dell'attuale prassi di cui all'art. 291 - si svolgerà, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali.

Titolo VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - MALATTIA

Articolo 115.

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 art. 119.

Articolo 116.

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.

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 e anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo articolo è tenuto ai sensi dell'art. 15 della legge 23.4.81 n. 155, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.

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

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

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 121 e il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

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

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30.4.62 n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

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

Articolo 117.

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

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle

ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al comma 2 del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2 del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11.11.83 n. 638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Articolo 118.

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.

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 365 giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

Capo II - INFORTUNIO

Articolo 119.

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 DPR 30.6.65 n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

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

Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto, ai sensi dell'art. 73 del DPR 30.6.65 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 e un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi (periodo di carenza).

Articolo 120.

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'INAIL.

Capo III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 121.

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 180 giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

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

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

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

Articolo 122.

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'articolo del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 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 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r., prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

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

Articolo 123.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

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

LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI

Articolo 124.

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 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 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

Ai sensi dell'art. 9 della legge 14.12.70 n. 1088 le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a 15 unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da TBC fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata

l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio Provinciale Antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma, art. 10, legge 28.2.53 n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nella anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Capo IV - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Articolo 125.

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

a) per i 2 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 3 mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di 6 mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 anno d'età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25.11.76 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 13a mensilità o gratifica natalizia.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datare di lavoro è obbligato a

conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lett. a), b) e c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della legge 30.12.71 n. 1204. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma, art. 7, legge 30.12.71 n. 1204.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29.2.80 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 artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del comma 6, art. 1, legge 29.2.80 n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 della legge 9.12.77 n. 903.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto all'art. 112 del presente contratto.

Articolo 126.

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di 6 mesi entro il 1° anno d'età del bambino e il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della legge 30.12.71 n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino d'età inferiore a 3 anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, ai sensi della legge 4.5.83 n. 184, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino d'età inferiore a 3 anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di 6 mesi entro il 1° anno d'età del bambino, il padre lavoratore, entro 10 giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro

una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71 n. 1204.

Articolo 127.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Detti periodi di riposo hanno durata di 1 ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Per detti riposi, con effetto dall'1.1.80, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9.12.77 n. 903.

I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste agli artt. 70 e 72 del presente contratto e da quelle previste dagli artt. 18 e 19, legge 26.4.34 n. 653 sulla tutela del lavoro della donna.

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71 n. 1204.

Articolo 128.

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice

è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il 15° giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL 15.10.36 n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 146 e a un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 132.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Capo V - CHIAMATA ALLE ARMI

SERVIZIO MILITARE DI LEVA

Articolo 129.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal DLCPS 13.9.46 n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità d'anzianità, in vigore alla data del 31.5.82, e del preavviso.

A decorrere dall'1.6.82, 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'art. 2120 C.C. come modificato dalla legge 29.5.82 n. 297.

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

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla

cessazione della stessa.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7, legge 15.12.72 n. 72, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 9.2.78 n. 38 sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

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

RICHIAMO ALLE ARMI

Articolo 130.

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

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti della indennità d'anzianità in vigore fino alla data del 31.5.82, nonché degli scatti d'anzianità e del preavviso.

Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10.6.40 n. 653 (cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4.5.84 n. 136).

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

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'art. 102.

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 5 giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a 1 mese, di 8 giorni se ha avuto durata superiore a 1 mese, ma non a 6 mesi, di 15 giorni se ha avuto durata superiore a 6 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 131.

Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604/66 e n. 300/70, così come modificate dalla legge n. 108/90, 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 r.r., nei termini stabiliti dal successivo articolo.

Capo II - PREAVVISO

Articolo 132.

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	4 mesi
1	2 mesi
2 e 3	1 mese
4 e 5	20 giorni
6 S, 6 e 7	15 giorni

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

Quadri A e B	5 mesi
1	3 mesi
2 e 3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6 S, 6 e 7	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	6 mesi
1	4 mesi
2 e 3	2 mesi
4 e 5	45 giorni
6 S, 6 e 7	20 giorni

d) Apprendisti: 10 giorni

Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto a un permesso straordinario di 2 ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Articolo 133.

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'art. 268.

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

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.

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 134.

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'art. 132, ferme restando in difetto le norme di cui all'art. 133.

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 135.

Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 146.

GIUSTA CAUSA

Articolo 136.

Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'art. 2119

C.C., ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche alla indennità sostitutiva del preavviso.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie o 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 artt. 133 e 146 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

MATRIMONIO

Articolo 137.

In conformità dell'art. 1, comma 4, legge 9.1.63 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 1 anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro 1 mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 146 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 132 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di 1 mese.

L'indennità di cui al comma 2 del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto dell'esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro 6 mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Capo IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA 0 GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo 138.

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15.7.66 n. 604, 20.5.70 n. 300, 11.5.90 n. 108 e successive modifiche e 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 (art. 2119 C.C.);

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.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata r.r., al lavoratore, che può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

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

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

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lett. a) e b) del comma 7 dell'art. 90;
b) assenze ingiustificate protratte per oltre 5 giorni;
c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche e 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'art. 13, legge 20.5.70 n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lett. a), b), c) e d), comma 1, art. 90;
l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
m) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 139.

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

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro 1 mese dal licenziamento.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Articolo 140.

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4, legge 15.7.66 n. 604, e dell'art. 15 della legge 20.5.70 n. 300, come modificato dall'art. 13, legge 9.12.77 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'art. 18, legge 20.5.70 n. 300, come modificato dalla legge n. 108/90.

MATRIMONIO

Articolo 141.

Ai sensi dell'art. 1, legge 9.1.63 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 1 anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c) del comma 3, art. 2, legge 30.12.71 n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel comma 1 del presente articolo, si rinvia al precedente art. 137.

Capo V - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Articolo 142.

Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'art. 8 per il tentativo di conciliazione di cui all'art. 7, legge n. 604 del 15.7.66 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 5, legge 11.5.90 n. 108.

Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1, art. 6, legge n. 604 del 15.7.66 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.

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

COLLEGIO ARBITRALE

Articolo 143.

Ove il tentativo di conciliazione previsto dal precedente articolo fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di 20 giorni potrà promuovere, anche attraverso l'Associazione sindacale cui è iscritta o conferisce mandato, il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.

COMPOSIZIONE

Articolo 144.

Il Collegio arbitrale dovrà essere costituito di volta in volta a livello territoriale.

Il Collegio dovrà essere composto da 1 rappresentante del datore di lavoro e da 1 rappresentante del lavoratore, nominati rispettivamente dalle competenti Organizzazioni Sindacali, e da 1 presidente scelto di comune accordo dalle stesse Organizzazioni tra i nominativi compresi in una lista precedentemente concordata.

In caso di mancato accordo per la nomina del presidente, si procederà al sorteggio tra i componenti la lista suddetta.

Il Presidente, non appena ricevuto l'incarico, provvede a convocare entro

15 giorni il Collegio arbitrale, che dovrà pronunciarsi entro i 15 giorni successivi alla 1a convocazione.

COMPITI

Articolo 145.

Il Collegio arbitrale si pronuncia secondo equità e ove ritenga ingiustificato il licenziamento emette motivato lodo per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15.7.66 n. 604 e dalla legge 11.5.90 n. l08. Il lodo è sottoscritto dalle parti per accettazione. Nel caso In cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di 3 giorni.

Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di 3 giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a 2 mensilità e mezzo né superiore a 6 dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della impresa, all'anzianità di servizio del lavoratore al comportamento e alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità è elevata a 10 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a 10 anni e può essere maggiorata fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro.

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

Capo VI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 146.

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto.

Per i periodi di servizio prestati a partire dall'1.6.82 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29.5.82 n. 297.

Per i periodi di servizio prestati sino al 31.5.82 il trattamento suddetto

verrà calcolato, salvo quant'altro stabilito dalla stessa legge n. 297/82, 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 15 giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.

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.

Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29.5.82 n. 297.

Chiarimento a verbale.

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori in base alle norme del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo d'indennità d'anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi di quanto stabilito nell'allegato B al CCNL 8.7.82.

Articolo 147.

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

Quando ragioni tecniche derivanti dall'elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

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

Articolo 148.

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 149.

Alla cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà riconsegnare al dipendente, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro e 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.

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 3 giorni dalla data di cessazione del rapporto, salvo che per il modello 01/MS e 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 150.

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° luglio 1994 e sarà valido sino al 30 giugno 1998 per la parte normativa e fino al 30 giugno 1996 per la parte retributiva.

Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL

Articolo 151.

La piattaforma per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza.

Durante i 3 mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato accordo, dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto e, comunque, dopo 3 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 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza. Dopo 6 mesi detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo comporterà, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE - NORMA TRANSITORIA

Articolo 152.

In applicazione del protocollo 23.7.93, le Parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti ai lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo nel periodo febbraio-aprile 1994 e maggio-agosto 1994 sono i seguenti.

	febbraio - aprile	maggio - agosto
A	23.677	39.461
B	22.145	36.908
1	20.842	34.736
2	19.309	32.182
3	18.384	30.641
4	17.508	29.180
5	16.599	27.665
6 S	16.088	26.813
6	15.895	26.491
7	15.091	25.152

Con lo stesso metodo sono stati determinati gli importi dell'indennità di

vacanza contrattuale dovuti agli apprendisti, ai lavoratori minori e ai lavoratori dipendenti delle aziende definite minori dalle parti speciali del CCNL.

Resta inteso che, a decorrere dal mese di settembre 1994, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Titolo X - AZIENDE ALBERGHIERE

Capo I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 153.

La classificazione del personale per il comparto delle aziende alberghiere è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13.5.85 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 artt. 6 e 34 del RDL n. 1130 dell'1.7.26, 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 e 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 e il controllo dei diversi settori e servizi dell'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 e operativa e cioè:

- Vice Direttore;
- Food and Reverage 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 all'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 e amministrativa di gestione, coordini e 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 e 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 1°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative e autonomia operativa e 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 e 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 e 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 2°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e 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;
- 1° portiere;

- 1° maitre d'hotel;
- Capo cuoco;
- 1a 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 CED;
- Analista - Programmatore CED;
- 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 3°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e 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 1° Segretario di cui al CCNL 14.7.76, che svolga funzioni di Capo ricevimento, verrà inquadrato al 2° livello come Capo ricevimento, restando, viceversa, al 3° livello con le qualifiche di segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il 1° Segretario che non svolga le funzioni di Capo

ricevimento; la figura di Cassiere di cui al CCNL 14.7.76 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;
- 1a 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;
- 1° Barman (nei casi in cui il 1° Barman svolga funzioni di Capo dei Servizi di bar va inquadrato al 2° livello);
- Maitre (nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di 2° Maitre in subordine a un Capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal Gerente);
- Capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica e adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali e 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 e attrezzature complesse;
- Programmatore CED;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 4°

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 e attività di corrispondenza;
- Stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- Addetto a macchine elettrocontabili;
- Guardarobiera unica consegnataria;
- Portiere (ex 2° portiere ed ex turnante);
- Cuoco capo partita;
- Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore;
- 2a 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 e attrezzature;
- Addetto fangoterapia;
- Massoterapista;
- Infermiere;
- Estetista;
- Istruttore di nuoto con brevetto;
- Istruttore di ginnastica correttiva;
- Operatore CED, 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 e 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 kg 3.500;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 5°

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 kg. 3.500, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a kg. 400;
- 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 e attrezzature;
- Demi Chef de Rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- Cuoco, Cameriere, Barista, intendendosi per tali coloro che prestino 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 e 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 6° 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, nell'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 a un unico operatore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 6°

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 7°

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 e 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 CCNL 29.6.79, 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 CCNL del Turismo 10.4.79, 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 154.

Per la classifica degli esercizi alberghieri, ai fini dell'applicazione del presente contratto, si fa riferimento a quella determinata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Pertanto, allo stato, tutti gli esercizi alberghieri vengono suddivisi nelle seguenti categorie:

Alberghi: 5 stelle (ex ctg. lusso); 4 stelle (ex I); 3 stelle (ex II): 2 stelle (ex III); 1 stella (ex IV).
Pensioni: 3 stelle (ex ctg. I); 2 stelle (ex II); 1 stella (ex III).
Locande: 1 stella.

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 155.

Ai sensi dell'art. 2 della legge 9.1.55 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, 2a 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 156.

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 4 anni.

STAGIAIRES

Articolo 157.

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 158.

La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'art. 52.

Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'art. 1 del presente contratto che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Articolo 159.

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato.

Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle

esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 160.

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

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

Articolo 161.

Il periodo di prova è stabilito nella misura di 10 giorni lavorativi per tutto il personale.

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

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 6 giornate.

Articolo 162.

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la 13a e la 14a 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 163.

La disposizione dell'art. 85 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 164.

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'art. 85 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a 6 giorni.

Articolo 165.

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 166.

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 167.

Analogo trattamento di cui agli artt. 165 e 166 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Articolo 168.

Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni.

Articolo 169.

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.

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 a un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

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

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

Articolo 170.

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

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

Articolo 171.

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'art. 2119 C.C.

Capo V - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 172.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate e mezza.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 173.

Il lavoro giornaliero si svolge in 1 o 2 turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla

peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di 12 ore per il restante personale.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 174.

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, fatte salve le condizioni di miglior favore.

A decorrere dall'1.6.90, al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 12% in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai fini dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.

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

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 175.

Il lavoro straordinario diurno è compensato, con la retribuzione ragguagliata a ore maggiorata del 30%.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata a ore maggiorata del 60%.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

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

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

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

Capo VI - FESTIVITA'

Articolo 176.

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 79 è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Capo VII - FERIE

Articolo 177.

Il periodo di ferie di cui all'art. 81 potrà essere prolungato previ accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione alla Commissione Paritetica territorialmente competente.

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

La disciplina di cui al comma 2 può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore a 1 mese a causa di riparazioni.

Capo VIII - ELEMENTI ECONOMICI

PAGA BASE AZIENDE ALBERGHIERE MINORI

Articolo 178.

Negli alberghi di 2 e 1 stelle e nelle pensioni e locande, le paghe base indicate all'art. 106 del presente contratto, sono ridotte dei seguenti importi:

	+ 18 anni	- 18 anni
A	22.000	-
B	20.000	-
1	20.000	-
2	17.000	15.000
3	15.000	13.000
4	13.000	11.000
5	12.000	10.000
6 S	11.000	9.000

6	11.000	9.000
7	10.000	8.000

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al 5° livello.

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 179.

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 102 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali di cui all'art. 39 del CCNL del 16.3.72.

Articolo 180.

Poiché dalla nuova classificazione di cui all'art. 153 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.

SCATTI D'ANZIANITÀ - NORME TRANSITORIE

Articolo 181.

La misura degli scatti d'anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie di cui all'art. 184 del CCNL Turismo 30.5.91.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Articolo 182.

Il premio d'anzianità di cui all'art. 153 del CCNL 8.7.82 con decorrenza dalla data del 31.5.86 viene soppresso.

Vengono fatti salvi i diritti acquisiti dai lavoratori in servizio al 31.5.86 per i quali l'istituto continua a produrre i suoi effetti (allegato 13).

Capo IX - MALATTIA

Articolo 183.

Durante il periodo di malattia previsto dall'art. 115 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) a un'indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione per giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 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 artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33;
b) a un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del 75% per i giorni dal 4° al 20° e del 100% per i giorni dal 21° in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per 180 giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

Per gli episodi morbosi a cavaliere di 2 anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

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

Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il 1° giorno e a carico del datore di lavoro per i successivi 2 giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti 3 giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

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

Articolo 184.

Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà

del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

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

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

Capo X - INFORTUNIO

Articolo 185.

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

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 15 milioni per l'invalidità permanente e 10 milioni per la morte.

Capo XI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 186.

Per i periodi di servizio prestati fino al 31.5.82 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 189 e 190 del CCNL Turismo 30.5.91.

Capo XII - NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Articolo 187.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Ferme restando le declaratorie previste, per ciascun livello, all'art. 27 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 1°

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

LIVELLO 2°

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

LIVELLO 3°

- 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 4°

- 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 3° livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 5°

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

LIVELLO 6° SUPER

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

LIVELLO 6°

- Operatore unico dei servizi di pulizia;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 7°

- 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'art. 30 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'art. 28 del presente contratto.

SCATTI DI ANZIANITA'

Articolo 188.

Entro il 30.9.95 le Parti si incontreranno per disciplinare il raccordo tra la disciplina degli scatti d'anzianità di cui all'art. 110 e le prassi aziendali in atto.

Tale raccordo sarà definito in base ai seguenti criteri:

a) salvaguardia degli importi maturati alla data dell'1.8.95;
b) corresponsione degli scatti d'anzianità in base alla disciplina di cui all'art. 110, fermo restando l'assorbimento, sino a concorrenza, degli importi di cui alla precedente lett. a);
c) riconoscimento di un'anzianità convenzionale massima di 3 anni nei confronti di coloro che, alla data dell'1.8.95, non percepiscono importi comunque denominati, a titolo di scatti d'anzianità.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 189.

Per i periodi di servizio prestati fino al 31.5.82, il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui alle normative aziendalmente applicate nei corrispondenti periodi.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Articolo 190.

Il premio d'anzianità di cui all'art. 153 del CCNL 8.7.82 (allegato 13) 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 191.

Per quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni di cui alla parte speciale aziende alberghiere.

Articolo 192.

Le Parti si danno reciprocamente atto che la definizione della disciplina di cui al presente capo ha costituito il comune presupposto per l'applicazione del CCNL Turismo ai porti e agli approdi turistici.

Il presente capo, costituendo trattamento complessivo di miglior favore, sostituisce e assorbe ad ogni effetto, fatto salvo quanto qui espressamente previsto, le norme di tutti i contratti nazionali in precedenza applicati.

L'applicazione del presente contratto, ai porti e agli approdi turistici decorre dal 1° agosto 1995.

Capo XIII - PROCEDURE Di CONCILIAZIONE E ARBITRATO

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Articolo 193.

Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'art. 8, per il tentativo di conciliazione di cui all'art. 7, legge n. 604 del 15.7.66 e per il tentativo obbligatorio

di conciliazione di cui all'art. 5, legge 11.5.90 n. 108.

Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1, art. 6, legge n. 604 del 15.7.66 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.

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

COLLEGIO ARBITRALE

Articolo 194.

Ove il tentativo di conciliazione previsto dal precedente articolo fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di 20 giorni potrà promuovere, anche attraverso l'Associazione sindacale cui è iscritta o conferisce mandato, il deferimento della controversia al Collegio di arbitrato irrituale.

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO

Articolo 195.

Il Collegio arbitrale dovrà essere costituito di volta in volta a livello territoriale.

Il Collegio dovrà essere composto da 1 rappresentante del datore di lavoro e da 1 rappresentante del lavoratore, nominati rispettivamente dalle competenti Organizzazioni Sindacali, e da 1 presidente scelto di comune accordo dalle stesse Organizzazioni tra i nominativi compresi in una lista precedentemente concordata.

In caso di mancato accordo per la nomina del presidente, si procederà al sorteggio tra i componenti la lista suddetta.

Il Presidente, non appena ricevuto l'incarico, provvede a convocare entro 15 giorni il Collegio arbitrale, che dovrà pronunciarsi entro i 15 giorni successivi alla 1a convocazione.

COMPITI DEL COLLEGIO

Articolo 196.

Il Collegio arbitrale si pronuncia secondo equità e ove ritenga

ingiustificato il licenziamento, emette motivato lodo per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15.7.66 n. 604 e dalla legge 11.5.90 n. 108. Il lodo è sottoscritto dalle parti per accettazione. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di 3 giorni.

Il Collegio non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di 3 giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a 2 mensilità e mezzo né superiore a 6 dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della impresa, all'anzianità di servizio del lavoratore al comportamento e alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità è elevata a 10 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a 10 anni e può essere maggiorata fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro.

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

Titolo XI - COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

Capo I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 197.

La classificazione del personale per il comparto dei complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13.5.85 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 artt. 6 e 34 del RDL n. 1130 dell'1.7.26, 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 e 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 e il controllo dei diversi settori e servizi dell'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 e 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 1°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative e autonomia operativa e 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 2°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e 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 3°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e 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 e adeguate capacità professionali;
- Impiegato di concetto;
- Capo ufficio contabile - impiegato di concetto;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 4°

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 e 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 5°

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 e 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 e 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 e 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 e 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 6° 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 6°

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 7°

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 198.

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 4 anni.

Articolo 199.

Ai sensi dell'art. 2, legge 19.1.55 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 200.

La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'art. 52.

Articolo 201.

Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'art. 1 del presente contratto, che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Articolo 202.

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato.

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

Articolo 203.

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.

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

Articolo 204.

Il periodo di prova è stabilito nella misura di 10 giorni lavorativi per tutto il personale.

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

La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in 6 giornate.

Articolo 205.

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la 13a e la 14a 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 206.

La disposizione dell'art. 85 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 207.

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'art. 86 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni 6.

Articolo 208.

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 209.

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 210.

Analogo trattamento di cui agli artt. 208 e 209 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Articolo 211.

Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni.

Articolo 212.

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.

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 a un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

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

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

Articolo 213.

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

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale 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 214.

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'art. 2119 C.C.

Capo IV - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 215.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate e mezza.

La norma di cui al comma 2 dell'art. 68 può essere derogata previa intesa in sede aziendale.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 216.

Il lavoro giornaliero si svolge in 1 o 2 turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Salve le condizioni di migliore favore comunque conseguite, il nastro orario è di 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di 12 ore per il restante personale.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 217.

Le ore di lavoro svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 218.

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno e del 60% se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

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

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

Capo V - FESTIVITA'

Articolo 219.

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art.

79 è dovuta oltre la normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Capo VI - FERIE

Articolo 220.

Il periodo di ferie di cui all'art. 81 potrà essere prolungato previ accordi tra le parti.

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

La disciplina di cui al comma 2 può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore a 1 mese a causa di riparazioni.

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 221.

Per i campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a 1.200, la paga base di cui all'art. 106 del presente contratto verrà ridotta dei seguenti importi arrotondati:

	+18 anni	- 18 anni
A	22.000	-
B	20.000	-
1	20.000	-
2	17.000	15.000
3	15.000	13.000
4	13.000	11.000
5	12.000	10.000
6 S	11.000	9.000
6	11.000	9.000
7	10.000	8.000

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al 5° livello.

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 222.

Costituiscono trattamenti integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 102 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 223.

Poiché dalla nuova classificazione di cui all'art. 197 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 ANZIANITÀ - NORMA TRANSITORIA

Articolo 224.

La misura degli scatti d'anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto della norma transitoria di cui all'art. 229 del CCNL Turismo 30.5.91.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 225.

Il calcolo delle frazioni di mese per la valutazione dei ratei di 13a e 14a mensilità viene rapportato a ventiseiesimi.

Capo VIII - MALATTIA

Articolo 226.

Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 115 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) a un'indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di

malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 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 artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33;

b) a un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del 75% per i giorni dal 4° al 20°, e del 100%, per i giorni dal 21° in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per 180 giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

Per gli episodi morbosi a cavaliere di 2 anni le giornate d'integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

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

Il periodo di carenza stabilito dall'INPS è a carico del lavoratore per il 1° giorno e a carico del datore di lavoro per i successivi 2 giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti 3 giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

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

Articolo 227.

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.

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.

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 228.

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

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 15 milioni in caso d'invalidità permanente e 10 milioni in caso di morte.

Capo X - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 229.

Per i periodi di servizio prestati fino al 31.5.82 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 234 e 235 del CCNL Turismo 30.5.91.

Capo XI - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Articolo 230.

Per quanto concerne le controversie relative ai licenziamenti individuali si applicano le disposizioni previste per le procedure di conciliazione e arbitrato di cui agli artt. 193, 194, 195, 196.

Titolo XII - PUBBLICI ESERCIZI

Capo I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 231.

La classificazione del personale per il comparto dei Pubblici Esercizi è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13.5.85 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 artt. 6 e 34 del RDL n. 1130 dell'1.7.26, 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 questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale e 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 e il controllo dei diversi settori e servizi dell'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 e operativa.

- Vice Direttore;
- Responsabile area mense;
- Capo del personale;
- Economo responsabile del settore acquisti intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e 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 1°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad

elevato contenuto professionale, caratterizzato da iniziative e autonomia operativa e 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 3 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 2°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e 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 3 operai, escludendo dal computo gli apprendisti;
- Responsabile di amministrazione (ex Segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- 1° maitre 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;
- 1° barman P.E.;
- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar;
- Capo banconiere di pasticceria, intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovrintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori;
- Magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando

l'attività di altri magazzinieri comuni;
- Cassiere centrale catering;
- Capo CED;
- Analista - Programmatore CED;
- Assistente di Direzione, intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 3°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e 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;
- 1° 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 e attrezzature complesse;
- Maitre (nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di 2° Maitre in subordine a un caposervizio 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 CED;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 4°

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;
- 2° 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 kg. 3.500;
- 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 e 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 CED;
- Consollista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 5°

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;
- 3° 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 e attrezzature;
- Carrellista 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;
- 2° cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine a 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 kg. 3.500, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a kg. 400;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 6° 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 nell'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 1 anno di anzianità nel settore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 6°

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;
- 2° banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive e 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 e alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche;
- Stiratrice;
- Lavandaia;
- Guardiano notturno;
- Addetto ai servizi di mensa con meno di 1 anno d'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 7°

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 232.

La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.

In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le proporzioni appresso indicate:

- pubblico esercizio avente da 2 a 5 baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni 2 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 233.

Ai sensi dell'art. 2, legge 19.1.55 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, operaio qualificato, 3° pasticcere, ecc.

Articolo 234.

Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato è fissata in 4 anni per le seguenti qualifiche:

- cuoco capo partita;
- gastronomo;
- pasticcere.

Capo III - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 235.

La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'art. 52.

Articolo 236.

Il periodo di prova è stabilito in 10 giorni lavorativi per tutto il personale.

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

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 d'ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 237.

Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli accordi integrativi provinciali, il personale dei Pubblici Esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del:

- 20% per ingaggio fino a 1 mese;
- 15% per ingaggio fino a 2 mesi;
- 8% per ingaggio oltre i 2 mesi fino alla fine della stagione.

Articolo 238.

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.

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 e in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 239.

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto a un'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 240.

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la 13a e 14a 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 241.

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% della maggiorazione di cui all'art. 237 sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

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 242.

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'art. 267.

Capo IV - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 243.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate e mezza.

Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in 5 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 244.

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di 2 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 245.

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25% fatte salve le condizioni di miglior favore.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 246.

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno o 60% se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

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

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

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'art. 267.

FESTIVITÀ

Articolo 247.

Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 79 è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del 20%.

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di manca prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'art. 79 e in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro 1 giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 267.

Qualora il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari a 1 giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 267 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione di cui all'articolo ragguagliata a ore di lavoro.

Articolo 248.

Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'art. 80 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 267.

FERIE

Articolo 249.

Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 267.

Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 267.

PERMESSI E CONGEDI

Articolo 250.

Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli artt. 85, 86 e 87 del presente contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 267.

Capo V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 251.

Costituisce trattamento salariale integrativo di cui alla lett. b) dell'art. 102 l'eventuale 3° elemento provinciale e/o l'eventuale 3° elemento aziendale in atto di cui all'art. 55 del CCNL 19.10.73 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del CCNL 10.4.79.

Capo VI - PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Articolo 252.

Per i Pubblici Esercizi di 3a e 4a categoria le paghe base indicate all'art. 106 del presente contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

LIVELLI	+ 18	- 18
A	11.000	-
B	10.000	-
1	10.000	-
2	8.500	7.500
3	7.500	6.500
4	6.500	5.500
5	6.000	5.000
6 S	5.500	4.500
6	5.500	4.500
7	5.000	4.000

Capo VII - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Articolo 253.

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

PERCENTUALE DI SERVIZIO

Articolo 254.

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 255.

Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto III, lett. a) dell'art. 1, i minimi e i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

a) negli esercizi extra dal 12 al 15%;
b) negli esercizi di 1a classe dall'11 al 13%;
c) negli esercizi di 2a e 3a classe dall'11 al 12%;
d) negli esercizi di 4a classe (osterie con cucina) il 10%.

Articolo 256.

Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto III, lett. b) dell'art. 1, i minimi e i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

a) negli esercizi extra dal 18 al 22%;
b) negli esercizi di 1a e 2a classe dal 16 al 20%;
c) negli esercizi di 3a classe dal 14 al 17%;
d) negli esercizi di 4a classe il 10%.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12%, nelle birrerie del 17%.

Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15%.

Articolo 257.

Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di 10 persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12%.

E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei contratti integrativi territoriali

Articolo 258.

La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.

In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

% sul netto nel sistema addizionale		% 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 259.

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 4 giorni, a meno che tra il personale e il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Articolo 260.

La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre 1 mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.

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'art. 55.

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

Articolo 261.

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 262.

Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli accordi integrativi provinciali in atto al 31.10.73.

Articolo 263.

Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta un'integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.

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% né più del 20% oltre quello che spetta a ogni cameriere.

I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di 1 ogni 4 camerieri per gli esercizi extra e di 1 ogni 6 camerieri per gli esercizi di 1a classe.

Nei locali extra e di 1a classe ove siano occupati rispettivamente meno di 4 camerieri o meno di 6 camerieri è ammesso un maitre o capo cameriere.

In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di 2a classe.

Articolo 264.

Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.

Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'art. 106, 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.

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 1a metà del mese.

Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva e il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Articolo 265.

I sistemi di retribuzione diversi da quelli del presente contratto stabiliti con accordi integrativi provinciali in vigore 30.4.73 in base agli artt. 71 e seguenti del CCNL 13.3.70 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.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 266.

Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte la 13a mensilità nell'intera misura e la 14a mensilità nella misura del 70% con le modalità di cui all'art. 267.

LIQUIDAZIONE TRATTAMENTI NORMATIVI AI PERCENTUALISTI

Articolo 267.

La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente contratto per il personale retribuito in tutto o 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 d'anzianità).

Articolo 268.

Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 133 verrà calcolata in base all'art. 2121 C.C. nel testo modificato dalla legge n. 297/82, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297/82 per i periodi di servizio prestato dall'1.6.82, e in base all'art. 2121 C.C. nel testo modificato

dalla legge n. 91/77 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31.5.82.

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'art. 267 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli artt. 146 e 273 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

Capo VIII - SCATTI DI ANZIANITA'

NORMA TRANSITORIA

Articolo 269.

Gli importi fissi degli scatti d'anzianità per i dipendenti dalle aziende dei Pubblici Esercizi per il periodo 1.6.86-28.2.89 sono stabiliti nelle seguenti misure:

1 S	55.000
1	52.000
2	49.000
3	47.000
4	44.000
5	43.000
6	42.000
7	41.000

Il raccordo tra la disciplina di cui all'art. 258 del CCNL 8.7.82 e quella prevista dall'art. 78 del CCNL 16.2.87 verrà effettuato come segue: al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di 4 scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, un'anzianità convenzionale pari al 25% del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella dell'1.6.86. 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.

Successivamente all'1.3.89 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'art. 78 del CCNL 16.2.87, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di 6 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'art. 78 del CCNL 16.2.87, per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30.4.90, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 110 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente all'1.5.90, 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 6° scatto.

Capo IX - MALATTIA E INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 270.

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%, comprensiva dell'indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833 e della relativa integrazione di cui al DM 1.2.57 e al DM 6.8.62, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 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 artt. 1 e 2 della stessa legge 29.2.80 n. 33;
b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i 5 giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 267.

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 271.

In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà un'integrazione

dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia dagli artt. 116 e 270, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: 15 milioni;
- morte: 10 milioni.

Capo X - PULIZIA DEI LOCALI

Articolo 272.

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).

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 273.

Per i periodi di servizio prestati fino al 31.5.82 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'art. 289 del CCNL Turismo 30.5.91.

Capo XII - NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Articolo 274.

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 275.

Nei locali notturni la percentuale sarà del 16% per le consumazioni di ristorante e del 18% per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno.

Nei contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18% sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Articolo 276.

Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'art. 263 del presente contratto.

Articolo 277.

Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

Articolo 278.

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 279.

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'art. 6 del Regolamento 10.9.23 n. 1955.

Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli accordi integrativi provinciali in vigore.

Articolo 280.

In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22.6.71, che al comma b) dell'art. 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 21.11.72.

Capo XIV - NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA (mense aziendali).

Articolo 281.

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 9.4.79, modificato dagli accordi del 13.10.82, 17.6.86 e del 3.5.90, trovano inserimento nel presente capo.

CAMBI DI GESTIONE

Articolo 282.

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 283.

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.

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 284.

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.

Ove per comprovate e oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.

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 285.

La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno 3 mesi sui libri pagamatricola 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.

I lavoratori in CFL, fatte salve le disposizioni di legge verranno parimenti assunti in CFL restando a carico della gestione subentrante l'effettuazione del periodo di formazione e lavoro mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente.

Articolo 286.

Gli incontri di cui all'art. 281 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 a un calo della occupazione nell'azienda appaltante.

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 e ai contratti di solidarietà.

Articolo 287.

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 288.

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.) e i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale di cui al comma 1 del precedente art. 285 per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli artt. 131 e 132 del presente contratto.

Qualora tali condizioni non sussistessero, la Gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati e alle Organizzazioni sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di 30 giorni.

Articolo 289.

Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'art. 286, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo e unicamente dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli eventuali scatti d'anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno 3 mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal CCNL.

Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali stipulate anteriormente al 9.4.79, 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 d'anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'art. 288, la Gestione subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo del triennio relativo al 1° scatto o a quelli successivi e in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti così come fissata dal comma 2 dell'art. 110 del presente contratto:

- le annualità intere di servizio maturate presso la Gestione uscente nei casi di cambio di gestione, avvenuti anteriormente all'1.6.86;
- l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la gestione uscente per i casi di cambi di gestione intervenuti successivamente all'1.6.86.

Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente Gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal CCNL 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 290.

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.

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 291.

A parziale deroga di quanto previsto dall'art. 15 del presente contratto, per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi salariali comunque denominati di cui alla lett. c) del comma 1 dello stesso art. 15 saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni provinciali degli industriali.

SCATTI DI ANZIANITÀ - NORMA TRANSITORIA

Articolo 292.

Fermo restando quanto previsto dal comma 1 dell'art. 269 del presente contratto, per il personale delle aziende della ristorazione collettiva che abbia già maturato 1 o più scatti d'anzianità, il raccordo tra la preesistente disciplina di cui all'art. 258 del CCNL 8.7.82 e quella prevista dall'art. 78 del CCNL 16.2.87 verrà effettuato come segue.

Alla data di entrata in vigore del CCNL 16.2.87, alla voce scatti d'anzianità dovrà essere attribuito:

a) quanto sin qui erogato a titolo "scatti d'anzianità";
b) quanto sin qui eventualmente erogato come superminimo 'ad personam', in conseguenza dell'operazione di adeguamento alla legge n. 91/77 attuato dall'azienda;
c) quanto eventualmente sin qui erogato come "assegno ad personam" derivante dagli scatti d'anzianità maturati dalle gestioni precedenti ai sensi del precedente art. 289.

Al personale suddetto che nel periodo 1.6.86-28.2.89 maturerà un triennio d'anzianità, dovrà essere corrisposto l'importo fisso di 1 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.

Successivamente all'1.3.89 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'art. 78 del CCNL 16.2.87, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di 6 scatti. Il numero degli scatti maturati cosi ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 78 del CCNL 16.2.87 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30.4.90, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 110 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente all'1.5.90, 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 6° scatto.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione degli scatti d'anzianità nei casi di cambi di gestione valgono le norme di cui all'art. 289.

INDENNITÀ SUPPLEMENTARE

Articolo 293.

Ai soli dipendenti da aziende di Ristorazione Collettiva in forza alla data di stipula del CCNL 16.2.87 verrà riconosciuta un'indennità supplementare di £. 10.000 lorde mensili nel periodo 1.6.86-31.5.88 (24 mensilità) secondo le modalità di seguito specificate nel presente articolo.

L'indennità supplementare deve essere corrisposta solo al personale che abbia maturato almeno 1 scatto d'anzianità il cui importo sia stato calcolato dall'azienda senza l'indennità di contingenza in relazione alla legge n. 91/77.

Detta indennità non è computabile ai fini della maturazione del TFR, né concorre a determinare la base di calcolo di altri istituti contrattuali.

Essa sarà corrisposta limitatamente a 24 mesi (escluse 13a e 14a mensilità) e la sua erogazione cesserà, comunque, con il 31.5.88.

L'indennità citata non competerà a chi abbia già risolto, in via consensuale con transazione e rinuncia o 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 n. 91/77, 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.

In questo caso, infatti, l'indennità in questione continuerà ad essere corrisposta dall'azienda subentrante fino al 31.5.88 o fino alla cessazione del rapporto di lavoro con l'interessato entro tale data.

CLAUSOLA DI INSCINDIBILITÀ

Articolo 294.

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 d'anzianítà, in applicazione della legge n. 91/77 - 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 16.2.87.

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 d'anzianità, i benefici introdotti dal rinnovo del CCNL 16.2.87, derivanti da:

a) incremento del valore unitario degli scatti;
b) riconoscimento d'anzianità convenzionale di settore, sia pure ai soli fini della maturazione degli scatti;
c) incremento del numero degli scatti d'anzianità;
d) erogazione, a titolo transattivo dell'indennità supplementare di cui al precedente art. 293,

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.

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 d'anzianità.

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 d'anzianità non formerà oggetto di rivendicazione alcuna ai vari livelli di contrattazione.

INDENNITÀ SPECIALE

Articolo 295.

Ai soli dipendenti della Ristorazione Collettiva in servizio alla data dell'1.5.90 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dall'1.4.89 al 30.4.90, verrà corrisposta, per 12 mesi consecutivi a partire dall'1.10.90 e fino al 30.9.91 una "Indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi ai vari livelli:

Quadri A e B	92.000
1, 2 e 3	79.000
4 e 5	70.000
6 S, 6 e 7	55.000

Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato anche il lavoro prestato nell'anzidetto periodo dall'1.4.89 al 30.4.90 presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.

Per i casi d'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.

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 TFR. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data dell'1.10.90.

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 1.4.89-30.4.90, ai 30 giorni.

ORARIO DI LAVORO

Articolo 296.

Il godimento dei permessi retribuiti di cui all'art. 64 potrà essere attuato, in presenza di particolari esigenze aziendali da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo

reparto, usufruendo degli stessi in misura di 1 o 2 ore settimanali nell'arco di 48 settimane.

Nella 1a ipotesi, dal monte ore annuo dei permessi retribuiti (104 ore), verranno utilizzate 48 ore, nella 2a ipotesi, 76 ore.

Per il personale a tempo parziale, le riduzioni di orario di cui sopra, verranno attuate con criteri di proporzionalità. Il riproporzionamento della retribuzione si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dall'art. 63 del presente contratto.

La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori, anche alle RSU o al delegato aziendale, ove esistenti.

Le unità produttive è i singoli lavoratori cui non si applicherà la disciplina di cui sopra, continueranno a godere dei permessi retribuiti di cui all'art. 64 con le modalità di cui al precitato articolo.

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.

SCIOPERO NELLE MENSE OSPEDALIERE

Articolo 297.

Le Parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue.

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.

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 pregiudicale dalla mancata somministrazione dei pasti.

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 10 giorni.

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'art.

8 del presente contratto.

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 298.

Le parti, tenuto conto delle specificità del settore della ristorazione collettiva e dell'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 CIG;
- problematiche relative al mercato del lavoro;
- integrazioni e 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 299.

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 e una consumazione analoga nel pomeriggio.

La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

Capo XVI - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Articolo 300.

Per quanto concerne le controversie relative ai licenziamenti individuali si applicano le disposizioni previste per le procedure di conciliazione e arbitrato di cui agli artt. 193, 194, 195, 196.

Titolo XIII - STABILIMENTI BALNEARI

Capo I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 301.

La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13.5.85 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 artt. 6 e 34 del RDL n. 1130 dell'1.7.26, 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 e 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 e il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- Direttore

LIVELLO 1°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziativa e autonomia operativa e 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 2°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e 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 3°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e 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:

- Capo assistente bagnanti;
- Istruttore di ginnastica correttiva;
- Capo operaio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 4°

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 e 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 5°

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 e attrezzature;
- Addetto a mansioni di ordine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO 6° 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 6°

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 7°

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 302.

La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'art. 52.

Articolo 303.

Il periodo di prova è stabilito in 10 giorni lavorativi per tutto il personale. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

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 304.

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.

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 sull'indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 305.

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto a un'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 306.

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la 13a e la 14a 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 307.

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.

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 308.

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'art. 267.

Capo III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 309.

In deroga a quanto previsto dall'art. 63 la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore per il personale impiegatizio e in 44 ore per il personale non impiegatizio.

Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a 2 ore.

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 310.

La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in 6 giornate.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 311.

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno e del 60% se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

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

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

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'art. 105.

FESTIVITÀ

Articolo 312.

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 79 è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Capo IV - INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 313.

Le parti si danno reciprocamente atto:

a) che in forza dell'art. 40 del CCNL 9.2.78 per i dipendenti da stabilimenti balneari si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata sino al 31.7.75 nella paga base del

personale dipendente dagli stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

b) che per il personale suddetto, in forza degli artt. 43 e 46 del CCNL 9.2.78 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 1.2.75-31.1.77 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'art. 2 dell'accordo nazionale 14.7.76 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

Capo V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 314.

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 102, l'eventuale 3° elemento provinciale e/o eventuale 3° elemento aziendale in atto di cui all'art. 41 del CCNL 26.6.74 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del CCNL 10.4.79.

Capo VI - RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Articolo 315.

Le riduzioni della paga base prevista dall'art. 252 per il comparto dei pubblici esercizi si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di 3a e 4a categoria, a partire dall'11.11.87, salvo quanto diversamente stabilito da specifici accordi provinciali entro la validità del presente CCNL.

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 316.

Gli importi fissi degli scatti d'anzianità per i dipendenti degli Stabilimenti Balneari per il periodo 11.6.86-28.2.89 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Importi

1 S	55.000
1	52.000
2	49.000
3	47.000
4	44.000
5	43.000
6	42.000
7	41.000

Il raccordo tra la disciplina di cui all'art. 300 del CCNL 8.7.82 e quella prevista dall'art. 78 del CCNL 16.2.87 verrà effettuato come segue.

Al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di 4 scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, un'anzianità convenzionale pari al 25% del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella dell'1.6.86. 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.

Successivamente all'1.3.89 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'art. 78 del CCNL 16.2.87, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di 6 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 art. 78 del CCNL 16.2.87 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30.4.90, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella art. 110 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente all'1.5.90, 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 6° scatto.

Capo VIII - MALATTIA E INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 317.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) a un'indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 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 artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33;
b) a un'integrazione dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28% della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;
c) alla normale retribuzione per i primi 3 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'art. 116.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lett. a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

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 a integrare la parte d'indennità non corrisposta dall'Istituto.

INFORTUNIO

Articolo 318.

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che 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 artt. 116 e 317 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: 15 milioni;
- morte: 10 milioni.

Capo IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 319.

Per i periodi di servizio prestati fino al 31.5.82 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 341 e 342 del CCNL Turismo 30.5.91.

Capo X - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Articolo 320.

Per quanto concerne le controversie relative ai licenziamenti individuali si applicano le disposizioni previste per le procedure di conciliazione e arbitrato di cui agli artt. 193, 194, 195, 196.

Titolo XIV - ALBERGHI DIURNI

Capo I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 321.

La classificazione del personale per il comparto degli Alberghi Diurni è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 14.5.85 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 artt. 6 e 34 del RDL n. 1130 dell' 1.7.26, 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 e 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 e il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- Direttore;
- Gerente.

LIVELLO 1°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative e autonomia operativa e 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 2°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e 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 e amministrativa di conduzione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 3°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e 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 4°

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 5°

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 6° 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 6°

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 7°

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 comprese nella suddetta elencazione.

Capo II - APPRENDISTATO

Articolo 322.

Ai sensi dell'art. 2, legge 19.1.55 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 323.

La disciplina del presente Capo è correlata con quanto previsto dall'art. 52.

Articolo 324.

Il periodo di prova è stabilito in 10 giorni lavorativi per tutto il personale.

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

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 325.

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.

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 e in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 326.

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto a un'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 327.

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la 13a e la 14a 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 328.

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.

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 329.

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'art. 267.

Capo IV - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 330.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate e mezza.

Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in 5 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 331.

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di 2 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 332.

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25% fatte salve le condizioni di miglior favore.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 333.

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno e del 60% se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

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

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

FESTIVITÀ

Articolo 334.

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 79 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Capo V - INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 335.

Le parti si danno reciprocamente atto:

1) che in forza della lett. b) della norma transitoria all'art. 7 del CCNL 10.4.79 si è adempiuto a conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata fino al 31.7.75 nella paga base del personale dipendente dagli Alberghi diurni;
2) che per il personale suddetto, in forza della lett. b) della norma transitoria all'art. 7 del CCNL 10.4.79 si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1.2.75-31.1.77 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'art. 21 dell'accordo nazionale 14.7.76 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

Capo VI - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 336.

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 102 l'eventuale 3° elemento provinciale e/o eventuale elemento aziendale in atto di cui alla norma transitoria in calce all'art. 7, lett. b) del CCNL 10.4.79.

Capo VII - SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 337 - Norma transitoria.

Gli importi fissi degli scatti d'anzianità per i dipendenti dalle aziende degli Alberghi Diurni per il periodo 1.6.86-28.2.89 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Importi
1 S	55.000
1	52.000
2	49.000
3	47.000
4	44.000
5	43.000
6	42.000
7	41.000

Il raccordo tra la disciplina di cui all'art. 331 del CCNL 8.7.82 e quella prevista dall'art. 78 del CCNL 16.2.87 verrà effettuato come segue.

Al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di 4 scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari, al 25% del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella dell'1.6.86. 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.

Successivamente all'1.3.89 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'art. 78 del CCNL 16.2.87, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di 6 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 art. 78 del CCNL 16.2.87 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30.4.90 e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella art. 110 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente all'11.5.90, darà l'importo 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 6° scatto.

Capo VIII - MALATTIA E INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 338.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) a un'indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 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 artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33;
b) a un'integrazione dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28% della retribuzione da corrispondersi da parte del datore di lavoro;
c) alla normale retribuzione per i primi 3 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'art. 116.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lett. a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

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 339.

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che 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 artt. 116 e 338 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: 15 milioni;
- morte: 10 milioni.

Capo IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 340.

Per i periodi di servizio prestati fino al 31.5.82 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 371 e 372 del CCNL Turismo 30.5.91.

Capo X - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Articolo 341.

Per quanto concerne le controversie relative ai licenziamenti individuali si applicano le disposizioni previste per le procedure di conciliazione e arbitrato di cui agli artt. 193, 194, 195, 196.

Titolo XV - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

Capo I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 342.

La classificazione del personale del comparto delle Imprese di viaggi e turismo è la seguente:

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13.5.85 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 artt. 6 e 34 del RDL n. 1130 dell'1.7.26, 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 e 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 e il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda.

- Capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo a 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 e amministrativa.

- Capo agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica e amministrativa di gestione.

LIVELLO 1°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative e autonomia operativa e 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 e amministrative subordinate;
- Capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica e amministrativa di gestione;
- Capo CED;
- Analista - Programmatore CED;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO 2°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito e 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 e amministrativa di gestione;
- Capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 3°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e 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 e internazionali di gruppi e individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;

- Promotore commerciale addetto allo sviluppo e all'illustrazione della attività di Agenzia, di provata esperienza tecnica e conoscenza di almeno 2 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 2 lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- Programmatore CED;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 4°

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 e automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- Impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di 2 lingue estere;
- Impiegato addetto alla propaganda e 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 CED;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 5°

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 6° 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 e operazioni complementari;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 6°

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 7°

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

- Personale di fatica e 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 RDL 23.11.36

n. 2523, legge 4.4.40 n. 860, Circolare n. 08680 del 25.11.55 del Commissariato per il Turismo, analoghi provvedimenti modificativi e 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, art. 2 del 9.3.83 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 343.

Con decorrenza dalla data di stipula del presente contratto, la durata dell'apprendistato, salvo le maggiori misure concordate a livello territoriale per eventuali qualifiche specifiche, è fissata in 3 anni.

Le qualifiche per le quali è ammesso l'apprendistato sono quelle comprese nel 4° e 5° livello con le seguenti eccezioni:

a) lavori di scrittura e archivio (corrispondenti alla qualifica di "archivista");

b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia legalmente riconosciuta;

c) mansioni per le quali è richiesta la patente di abilitazione.

Per i giovani che abbiano frequentato con profitto, superando le relative prove di esame, corsi di formazione organizzati da Istituti, Scuole Professionali legalmente riconosciute, Scuole di formazione per il Turismo legalmente riconosciute, il periodo di apprendistato è fissato in 12 mesi, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.

Inoltre, le parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, convengono di elevare o confermare a 4 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 e automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;

- Impiegato addetto ai servizi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di 2 lingue estere;
- Impiegato addetto alla propaganda e 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 e all'estero;
- Transferista (addetto all'assistenza e ricevimento degli arrivi e partenze);
- Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati.

Articolo 344.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani d'età non inferiore ai 15 anni e non superiore ai 20, anche se in possesso di titolo di studio di scuola media superiore, maturità o titolo equivalenti.

A parziale deroga di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 343, con riferimento ai limiti d'età per i quali è ammesso l'apprendistato, per le qualifiche inquadrate al 3° livello e oltre, il limite massimo di cui al comma 1 è elevato, previe intese territoriali, a 22 anni, per i giovani in possesso di titolo di studio di scuola media superiore, maturità o titolo equivalente. Tale elevazione di età non è consentita in caso di attinenza del titolo di studio alle mansioni svolte.

Per gli apprendisti assunti antecedentemente alla data d'entrata in vigore del presente accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

Capo III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 345.

A decorrere dall'1.7.74, in deroga a quanto previsto dall'art. 63, la durata normale del lavoro è fissata in 45 ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia:

- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- portieri;
- telefonisti;
- uscieri e inservienti;
- addetti ai transfert;
- autisti;
- ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia di cui alla tabella approvata con RD 6.12.23 n. 2657 e

successive modifiche e integrazioni.

Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

Articolo 346.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in 5 giornate.

La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in un'intera giornata o in 2 mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i periodi di alta stagione.

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.

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.

Gli orari di lavoro praticati nelle imprese devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 377.

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30%.

Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata a ore maggiorata del 40%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata a ore maggiorata del 50%.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione ragguagliata a 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 6 mesi.

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

Capo IV - FESTIVITA'

Articolo 348.

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 79 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 40% per lavoro festivo.

Capo V - FERIE

Articolo 349.

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

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

Capo VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Articolo 350.

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

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 15% di 1/26 della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle 24 ore, ma superiori alle 6 ore, spetterà il 10% di 1/26 della retribuzione mensile.

Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al 10% calcolato come sopra.

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 3 mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

Può essere concordata aziendalmente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

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 20% calcolato come sopra.

Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dalla impresa.

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

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 2 stelle.

Articolo 351.

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;

b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;

c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato

possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;

d) a un'indennità pari a 1 mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Articolo 352.

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 50%.

Articolo 353.

A norma dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Articolo 354.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

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 e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

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 355.

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 102 eventuali trattamenti salariali aggiuntivi regionali o

provinciali di cui all'art. 124 del CCNL dell'1.7.74.

Alla scadenza del presente contratto le parti si incontreranno per un riesame sulla destinazione dei predetti trattamenti aggiuntivi.

Articolo 356.

La paga base nazionale di cui all'art. 106 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze 'ad personam' previsti all'art. 81, colonna C, del CCNL 10.4.79 e cioè;

1 Super	10.500
1	25.600
3	600

PAGA BASE AGENZIE MINORI

Articolo 357.

I valori di paga base per le Agenzie di Viaggio che svolgono l'attività indicata alla lett. "B" dell'art. 2 della legge regionale Lombardia n. 39 del 9.5.83 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
6 S	23.000
6	22.000
7	21.000

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Articolo 358.

In conformità a quanto previsto dall'accordo interconfederale 14.2.75 il valore del singolo punto dell'indennità di contingenza a decorrere dall'1.7.78 è il seguente:

- Dipendenti qualificati d'età superiore ai 18 anni: £. 2.389.
- Dipendenti qualificati d'età inferiore ai 18 anni: £. 2.031.

- Apprendisti: £. 1.792.

A decorrere dall'1.5.81 gli importi dell'indennità di contingenza per i dipendenti di età superiore ai 18 anni sono uniformati a quelli in vigore alla stessa data per il settore alberghi e pubblici esercizi.

PROVVIGIONI

Articolo 359.

Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione la parte fissa di assegni e 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 5% rispetto alla paga base nazionale stabilita dall'art. 106 del presente contratto.

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.

INDENNITÀ DI CASSA

Articolo 360.

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 un'indennità di cassa o di maneggio denaro nella misura del 5% della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 361.

A partire dall'1.5.90, ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti 6 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
6 S	60.500
6	60.000
7	59.000

Art. 362 - Norma transitoria.

Ai dipendenti delle agenzie di viaggio in servizio alla data del 30.4.90, continuerà ad essere assicurata la maturazione della serie di 8 scatti d'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
6 S	49.000
6	48.500
7	47.500

Gli scatti che matureranno successivamente all'1.7.93 verranno riconosciuti nella misura di cui all'art. 110 e secondo le modalità ivi previste e i criteri di riproporzionamento utilizzati in base all'art. 269 del presente contratto.

CAMBI DI LIVELLO

Articolo 363.

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.

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Articolo 364.

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: 1 anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 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: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

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.

Il 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 6 mesi dal termine del periodo di prova.

Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del CCNL del 16.2.87 restano ferme le norme di cui all'art. 76 del CCNL 23.10.50, in base alle quali i lavoratori stessi per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovranno esibire la documentazione entro 6

mesi, se in servizio alla data del 23.10.50, e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentazione dei documenti entro 6 mesi, se assunti dopo tale data.

L'entrata in vigore del presente CCNL non riapre i suddetti termini.

Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo d'anzianità convenzionale cui egli ha diritto, retrodatando la data di inizio del rapporto di lavoro.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 365.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della 13a 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 366.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della 14a mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei 12 mesi precedenti la maturazione del diritto.

Capo VIII - MALATTIA

Articolo 367.

Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 115, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) a un'indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS, ai sensi dell'art. 4, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 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 artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33;
b) a un'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 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni (periodi di carenza);
- il 75% della normale retribuzione per i giorni dal 4° al 20°;
- il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 21° in poi.

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 lett. a); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte d'indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli artt. 119 e 124, né agli apprendisti.

Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto e 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 368.

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

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 15 milioni per i casi d'invalidità permanente e 10 milioni in caso di morte.

SOSPENSIONE DAL LAVORO

Articolo 369.

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.

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 370.

Per i periodi di servizio prestati fino al 31.5.82 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'art. 409 del CCNL Turismo 30.5.91.

Capo XI - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Articolo 371.

Per quanto concerne le controversie relative ai licenziamenti individuali si applicano le disposizioni previste per le procedure di conciliazione e arbitrato di cui agli artt. 193, 194, 195, 196.

Allegato 1

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

TABELLA GENERALE

dal 1° settembre 1994

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	EDR	totale
A	1.364.595	1.030.809	20.000	2.415.404
B	1.212.973	1.020.915	20.000	2.253.888
1	1.076.514	1.019.209	20.000	2.115.723
2	924.891	1.009.306	20.000	1.954.197
3	833.892	1.002.850	20.000	1.856.742
4	748.000	996.420	20.000	1.764.420
5	657.027	991.444	20.000	1.668.471
6 S	606.486	988.096	20.000	1.614.582
6	586.270	987.843	20.000	1.594.113
7	505.405	983.857	20.000	1.509.262

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	contingenza	EDRtotale
4	710.600	918.170	20.0001.648.770
5	624.176	913.501	20.0001.557.677
6 S	576.162	910.217	20.0001.506.379
6	556.957	909.986	20.0001.486.943
7	480.135	905.858	20.0001.405.993

lavoratori qualificati minori di anni 16

	paga base	contingenza	EDRtotale
4	673.200	916.906	20.0001.610.106
5	591.324	912.297	20.0001.523.621
6 S	545.838	909.142	20.0001.474.980
6	527.643	908.916	20.0001.456.559
7	454.865	904.926	20.0001.379.791

dal 1° gennaio 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.364.595	1.050.809	2.415.404
B	1.212.973	1.040.915	2.253.888
1	1.076.514	1.039.209	2.115.723
2	924.891	1.029.306	1.954.197
3	833.892	1.022.850	1.856.742
4	748.000	1.016.420	1.764.420
5	657.027	1.011.444	1.668.471
6 S	606.486	1.008.096	1.614.582
6	586.270	1.007.843	1.594.113
7	505.405	1.003.857	1.509.262

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	EDR	contingenza	totale
4	710.600		938.170	1.648.770
5	624.176		933.501	1.557.677
6 S	576.162		930.217	1.506.379
6	556.957		929.986	1.486.943
7	480.135		925.858	1.405.993

lavoratori qualificati minori di anni 16

paga base	EDR	contingenza	totale
4673.200		936.906	1.610.106
5591.324		932.297	1.523.621
6 S545.838		929.142	1.474.980
6527.643		928.916	1.456.559
7454.865		924.926	1.379.791

dal 1° settembre 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.492.298	1.050.809	2.543.107
B	1.326.486	1.040.915	2.367.401
1	1.177.257	1.039.209	2.216.466
2	1.011.446	1.029.306	2.040.752
3	911.932	1.022.850	1.934.782
4	818.000	1.016.420	1.834.420
5	718.514	1.011.444	1.729.958
6 S	663.243	1.008.096	1.671.339
6	641.135	1.007.843	1.648.978
7	552.702	1.003.857	1.556.559

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	contingenza	totale
4	777.100	938.170	1.715.270
5	682.588	933.501	1.616.089
6 S	630.081	930.217	1.560.298
6	609.078	929.986	1.539.064
7	525.067	925.858	1.450.925

lavoratori qualificati minori di anni 16

	paga base	contingenza	totale
4	736.200	936.906	1.673.106
5	646.662	932.297	1.578.959
6 S	596.919	929.142	1.526.061
6	577.022	928.916	1.505.938
7	497.432	924.926	1.422.358

Allegato 2

TABELLA AZIENDE MINORI (ALBERGHI E COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI DELL'ARIA APERTA)

dal 1° settembre 1994

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	EDR	totale
A	1.342.595	1.028.711	20.000	2.391.306
B	1.192.973	1.019.014	20.000	2.231.987
1	1.056.514	1.017.309	20.000	2.093.823
2	907.891	1.007.686	20.000	1.935.577
3	818.892	1.001.415	20.000	1.840.307
4	735.000	995.173	20.000	1.750.173
5	645.027	990.290	20.000	1.655.317
6 S	595.486	987.039	20.000	1.602.525
6	575.270	986.787	20.000	1.582.057
7	495.405	982.895	20.000	1.498.300

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	contingenza	EDR	totale
4	699.600	917.111	20.000	1.636.711
5	614.176	912.535	20.000	1.546.711
6 S	567.162	909.351	20.000	1.496.513
6	547.957	909.119	20.000	1.477.076
7	472.135	905.082	20.000	1.397.217

lavoratori qualificati minori di anni 16

	paga base	contingenza	EDR	totale
4	662.200	915.846	20.000	1.598.046
5	581.324	911.330	20.000	1.512.654
6 S	536.838	908.273	20.000	1.465.111
6	518.643	908.048	20.000	1.446.691
7	446.865	904.150	20.000	1.371.015

dal 1° gennaio 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.342.595	1.048.711	2.391.306
B	1.192.973	1.039.014	2.231.987
1	1.056.514	1.037.309	2.093.823
2	907.891	1.027.686	1.935.577
3	818.892	1.021.415	1.840.307
4	735.000	1.015.173	1.750.173
5	645.027	1.010.290	1.655.317
6 S	595.486	1.007.039	1.602.525
6	575.270	1.006.787	1.582.057
7	495.405	1.002.895	1.498.300

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	contingenza	totale
4	699.600	937.111	1.636.711
5	614.176	932.535	1.546.711
6 S	567.162	929.351	1.496.513
6	547.957	929.119	1.477.076
7	472.135	925.082	1.397.217

lavoratori qualificati minori di anni 16

	paga base	contingenza	totale
4	662.200	935.846	1.598.046
5	581.324	931.330	1.512.654
6 S	536.838	928.273	1.465.111
6	518.643	928.048	1.446.691
7	446.865	924.150	1.371.015

dal 1° settembre 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.470.298	1.048.711	2.519.009
B	1.306.486	1.039.014	2.345.500
1	1.157.257	1.037.309	2.194.566
2	994.446	1.027.686	2.022.132
3	896.932	1.021.415	1.918.347
4	805.000	1.015.173	1.820.173
5	706.514	1.010.290	1.716.804
6 S	652.243	1.007.039	1.659.282

6	630.135	1.006.787	1.636.922
7	542.702	1.002.895	1.545.597

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	contingenza	totale
4	766.100	937.111	1.703.211
5	672.588	932.535	1.605.123
6 S	621.081	929.351	1.550.432
6	600.078	929.119	1.529.197
7	517.067	925.082	1.442.149

lavoratori qualificati minori di anni 16

	paga base	contingenza	totale
4	725.200	935.846	1.661.046
5	636.662	931.330	1.567.992
6 S	587.919	928.273	1.516.192
6	568.022	928.048	1.496.070
7	489.432	924.150	1.413.582

Allegato 3

TABELLA AZIENDE MINORI (PUBBLICI ESERCIZI E STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA)

dal 1° settembre 1994

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	EDR	totale
A	1.353.595	1.029.818	20.000	2.403.413
B	1.202.973	1.020.012	20.000	2.242.985
1	1.066.514	1.018.306	20.000	2.104.820
2	916.391	1.008.540	20.000	1.944.931
3	826.392	1.002.176	20.000	1.848.568
4	741.500	995.836	20.000	1.757.336
5	651.027	990.902	20.000	1.661.929
6 S	600.986	987.600	20.000	1.608.586
6	580.770	987.347	20.000	1.588.117
7	500.405	983.406	20.000	1.503.811

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	contingenza	EDR	totale
4	705.100	917.673	20.000	1.642.773
5	619.176	913.050	20.000	1.552.226
6 S	571.662	909.815	20.000	1.501.477
6	552.457	909.584	20.000	1.482.041
7	476.135	905.497	20.000	1.401.632

lavoratori qualificati minori di anni 16

	paga base	contingenza	EDR	totale
4	667.700	916.409	20.000	1.604.109
5	586.324	911.845	20.000	1.518.169
6 S	541.338	908.736	20.000	1.470.074
6	523.143	908.510	20.000	1.451.653
7	450.865	904.566	20.000	1.375.431

dal 1° gennaio 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.353.595	1.049.818	2.403.413
B	1.202.973	1.040.012	2.242.985
1	1.066.514	1.038.306	2.104.820
2	916.391	1.028.540	1.944.931
3	826.392	1.022.176	1.848.568
4	741.500	1.015.836	1.757.336
5	651.027	1.010.902	1.661.929
6 S	600.986	1.007.600	1.608.586
6	580.770	1.007.347	1.588.117
7	500.405	1.003.406	1.503.811

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	contingenza	totale
4	705.100	937.673	1.642.773
5	619.176	933.050	1.552.226
6 S	571.662	929.815	1.501.477
6	552.457	929.584	1.482.041
7	476.135	925.497	1.401.632

lavoratori qualificati minori di anni 16

	paga base	contingenza	totale
4	667.700	936.409	1.604.109
5	586.324	931.845	1.518.169
6 S	541.338	928.736	1.470.074
6	523.143	928.510	1.451.653
7	450.865	924.566	1.375.431

dal 1° settembre 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.481.298	1.049.818	2.531.116
B	1.316.486	1.040.012	2.356.498
1	1.167.257	1.038.306	2.205.563
2	1.002.946	1.028.540	2.031.486
3	904.432	1.022.176	1.926.608
4	811.500	1.015.836	1.827.336
5	712.514	1.010.902	1.723.416
6 S	657.743	1.007.600	1.665.343
6	635.635	1.007.347	1.642.982
7	547.702	1.003.406	1.551.108

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	contingenza	totale
4	771.600	937.673	1.709.273
5	677.588	933.050	1.610.638
6 S	625.581	929.815	1.555.396
6	604.578	929.584	1.534.162
7	521.067	925.497	1.446.564

lavoratori qualificati minori di anni 16

	paga base	contingenza	totale
4	730.700	936.409	1.667.109
5	641.662	931.845	1.573.507
6 S	592.419	928.736	1.521.155
6	572.522	928.510	1.501.032
7	493.432	924.566	1.417.998

Allegato 4

TABELLA AZIENDE MINORI (IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO)

dal 1° settembre 1994

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	EDR	totale
A	1.364.595	1.030.196	20.000	2.414.791
B	1.212.973	1.020.305	20.000	2.253.278
1	1.043.514	1.018.599	20.000	2.082.113
2	893.891	1.008.732	20.000	1.922.623
3	805.892	1.002.332	20.000	1.828.224
4	722.000	995.937	20.000	1.737.937
5	633.027	991.000	20.000	1.644.027
6 S	583.486	987.670	20.000	1.591.156
6	564.270	987.436	20.000	1.571.706
7	484.405	983.468	20.000	1.487.873

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	contingenza	EDR	totale
4	684.600	917.940	20.000	1.622.540
5	600.176	913.289	20.000	1.533.465
6 S	553.162	910.016	20.000	1.483.178
6	534.957	909.793	20.000	1.464.750
7	459.135	905.673	20.000	1.384.808

lavoratori qualificati minori di anni 16

	paga base	contingenza	EDR	totale
4	647.200	916.675	20.000	1.583.875
5	567.324	912.085	20.000	1.499.409
6 S	522.838	908.939	20.000	1.451.777
6	505.643	908.722	20.000	1.434.365
7	433.865	904.741	20.000	1.358.606

dal 1° gennaio 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.364.595	1.050.196	2.414.791

B	1.212.973	1.040.305	2.253.278
1	1.043.514	1.038.599	2.082.113
2	893.891	1.028.732	1.922.623
3	805.892	1.022.332	1.828.224
4	722.000	1.015.937	1.737.937
5	633.027	1.011.000	1.644.027
6 S	583.486	1.007.670	1.591.156
6	564.270	1.007.436	1.571.706
7	484.405	1.003.468	1.487.873

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	contingenza	totale
4	684.600	937.940	1.622.540
5	600.176	933.289	1.533.465
6 S	553.162	930.016	1.483.178
6	534.957	929.793	1.464.750
7	459.135	925.673	1.384.808

lavoratori qualificati minori di anni 16

	paga base	contingenza	totale
4	647.200	936.675	1.583.875
5	567.324	932.085	1.499.409
6 S	522.838	928.939	1.451.777
6	505.643	928.722	1.434.365
7	433.865	924.741	1.358.606

dal 1° settembre 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.492.298	1.050.196	2.542.494
B	1.326.486	1.040.305	2.366.791
1	1.144.257	1.038.599	2.182.856
2	980.446	1.028.732	2.009.178
3	883.932	1.022.332	1.906.264
4	792.000	1.015.937	1.807.937
5	694.514	1.011.000	1.705.514
6 S	640.243	1.007.670	1.647.913
6	619.135	1.007.436	1.626.571
7	531.702	1.003.468	1.535.170

lavoratori qualificati minori di anni 18

	paga base	contingenza	totale
4	751.100	937.940	1.689.040
5	658.588	933.289	1.591.877
6 S	607.081	930.016	1.537.097
6	587.078	929.793	1.516.871
7	504.067	925.673	1.429.740

lavoratori qualificati minori di anni 16

	paga base	contingenza	totale
4	710.200	936.675	1.646.875
5	622.662	932.085	1.554.747
6 S	573.919	928.939	1.502.858
6	555.022	928.722	1.483.744
7	476.432	924.741	1.401.173

Allegato 5

ACCORDO PER L'INDENNITA' DI CONTINGENZA A VALERE PER LE AZIENDE DEI SETTORI DEGLI ALBERGHI, DEI CAMPEGGI, DEI PUBBLICI ESERCIZI, DEGLI STABILIMENTI BALNEARI E DEGLI ALBERGHI DIURNI

Visto l'accordo interconfederale 14.2.75 sulla contingenza, nonché l'accordo nazionale di rinnovo del 10.8.75 del CCNL 21.10.73 pubblici esercizi e 16.3.72 alberghi col quale, fra l'altro, è stato convenuto il conglobamento dei punti della contingenza maturati sino al 31.1.75; preso atto delle disposizioni contenute in materia nel CCNL 14.7.76 e dai precedenti accordi nazionali e CCNL, si è convenuto quanto segue:

Articolo 1.

I punti di contingenza che scatteranno dall'1.2.77 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:

a) Personale qualificato:

+ 18 anni 2.243
- 18 anni 2.019

b) Apprendisti:

+ 18 anni 2.019
- 18 anni 1.817

I punti di contingenza che scatteranno dall'1.8.77 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:

a) Personale qualificato:

+ 18 anni 2.316
- 18 anni 2.085

b) Apprendisti:

+ 18 anni 2.085
- 18 anni 1.876

I punti di contingenza che scatteranno dall'1.2.78 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:

a) Personale qualificato:

+ 18 anni 2.389
- 18 anni 2.150

b) Apprendisti:

+ 18 anni 2.150
- 18 anni 1.935

Articolo 2.

Gli importi di contingenza maturati dall'1.2.75 al 31.1.77 verranno allineati all'importo di contingenza più alto esistente nell'ambito di ciascun Raggruppamento della classificazione del personale del CCNL 14.7.76.

Gli importi derivanti dalle suddette operazioni di allineamento verranno corrisposti a iniziare dalla retribuzione del mese di novembre 1977 (La corresponsione di tali importi ai dipendenti dagli stabilimenti balneari e dagli alberghi diurni decorre dall'1.7.78).

Articolo 3.

Restano confermate tutte le disposizioni dei precedenti accordi e contratti nazionali in materia di contingenza non espressamente modificate dal presente accordo.

ACCORDO 22 GENNAIO 1983 TRA IL GOVERNO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI E DEI DATORI DI LAVORO SUL COSTO DEL LAVORO

(Omissis)

Il Governo, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro si impegnano a mantenere l'incremento medio annuo del costo del lavoro, nei settori pubblico e privato, entro i limiti indicati in premessa.

Per il perseguimento degli obiettivi e l'osservanza dei vincoli sopraindicati, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori concordano le seguenti modifiche agli accordi che regolano le indennità di contingenza; il Governo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano ad adottare le stesse misure per il pubblico impiego e con riferimento all'istituto dell'indennità integrativa speciale o indennità similari:

a) riporto a 100, con trimestre novembre 1982-gennaio 1983 dell'indice del costo della vita, valevole ai fini della determinazione dell'indennità di contingenza, secondo le norme di cui al protocollo n. 1 annesso all'accordo interconfederale del 15.1.57, assumendo come nuova base dell'indice, uguale a 100, le spese della famiglia tipo del trimestre agosto-ottobre 1982. Restano in vigore tutte le altre norme di cui al citato protocollo, integrato da quanto stabilito con l'accordo di modifica del 25.1.68 per il calcolo della spesa del capitolo "abitazione";
b) per determinare gli aumenti dell'indennità di contingenza si farà riferimento alle differenze assolute al netto delle frazioni di punto che l'indice medio trimestrale del costo della vita presenta rispetto all'indice medio del trimestre precedente. Le variazioni così calcolate determineranno gli scatti dell'indennità di contingenza o punti attribuendo a ogni punto di variazione dell'indice l'importo di £. 6.800 mensili. Tale valore è frazionabile a ora e/o giornata, secondo le norme dei rispettivi contratti di lavoro;
c) nel caso il Governo proceda a variazioni delle imposte indirette, ai fini di un accorpamento delle aliquote e di una loro razionalizzazione, le parti si incontreranno - in via straordinaria - per concordare modalità e limiti di incidenza di tali variazioni sui prezzi dei beni che compongono il bilancio familiare, assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di contingenza;
d) alla fine di ciascun anno, il Governo e le parti si incontreranno per verificare l'andamento dell'inflazione rispetto al tasso di inflazione programmato e per valutare le misure di compensazione nel caso di scostamento. In tale valutazione non si terrà conto di eventuali aumenti dell'inflazione conseguenti alla rivalutazione del dollaro rispetto alla media ponderata delle valute della Comunità europea, ivi inclusa la lira, depurando la dinamica salariale dagli effetti di tale eventuale rivalutazione.

LEGGE 26 FEBBRAIO 1986, N. 38
Disposizioni in materia di indennità di contingenza.

Articolo 1.

1. A partire dal 31.1.86 e fino alla data del 31.12.89 i datori di lavoro appartenenti a categorie per le quali sono stati stipulati accordi o CCNL, che prevedano meccanismi di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita, sono tenuti a corrispondere il predetto adeguamento determinandolo nella misura derivante dall'applicazione dei criteri di calcolo di cui all'art. 16 del DPR 1.2.86 n. 13, con la decorrenza e con le cadenze ivi previste. A tal fine si farà riferimento alla somma del minimo tabellare previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria per ciascun livello di inquadramento e dell'indennità di contingenza, spettanti nel mese precedente a quello dell'adeguamento. In sede di 1a applicazione del meccanismo di cui sopra, l'entità dell'indennità di contingenza è pari per il settore industriale a £. 684.189 e per gli altri settori contrattuali ai corrispondenti valori in atto.

2. Sono abrogate le disposizioni in contrasto con la disciplina prevista nel comma 1. Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalla norma di cui al comma 1 le clausole di accordi o contratti collettivi vigenti, in contrasto con la predetta norma.

3. Le norme della presente legge non si applicano ai prestatori di lavoro con qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 2095 C.C. nonché ai prestatori di lavoro addetti ai servizi domestici.

Articolo 2.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

N.B.: il DPR n. 13/86 reca: "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29.3.83 n. 93, relativo al triennio 1985-87". Si trascrive il testo dell'art. 16 di detto decreto:

"Art. 16 - Modifica del meccanismo dell'indennità speciale.

1. L'attuale sistema di adeguamento retributivo al costo della vita è modificato come segue:

a) cadenza semestrale di rivalutazione retributiva: per tale rivalutazione si fa riferimento al tasso percentuale di incremento risultante dal rapporto fra il valore medio dell'indice sindacale di un semestre rispetto a quello del semestre precedente. Tale tasso percentuale di incremento è arrotondato sulla 2a cifra decimale;

b) rivalutazione del 100% di una somma mensile uguale per tutti di £. 580.000 e di una percentuale pari al 25% della quota di retribuzione mensile eccedente tale parte. I benefici derivanti dalla rivalutazione semestrale di £. 580.000 indicizzate al 100% costituiscono base per le correlative rivalutazioni dei semestri successivi. La retribuzione eccedente, sulla quale si calcola il 25%, viene determinata come segue: lo stipendio mensile della qualifica di appartenenza, ottenuto dividendo per 12 quello annuo lordo base in atto il mese precedente a quello dell'adeguamento, più l'indennità integrativa speciale maturata fino a quel momento, meno la quota di retribuzione indicizzata al 100%, come sopra rivalutata;

c) il 1° semestre di attuazione decorre dal mese di novembre 1985 e termina il mese di aprile 1986; pertanto il 1° adeguamento decorre dall'1.5.86;

d) per la 1a applicazione del nuovo meccanismo il tasso percentuale semestrale medio è determinato prendendo come base di riferimento dell'indice sindacale il valore di 134.00.

2. Nel caso di variazioni delle imposte indirette, ai fini di un accorpamento delle aliquote di una loro razionalizzazione, saranno concordate tra le delegazioni di cui all'art. 12, legge 29.3.83 n. 93, modalità e limiti di incidenza di tali variazioni sui prezzi dei beni che compongono il bilancio familiare, assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di contingenza.

3. L'efficacia del sistema di adeguamento retributivo al costo della vita di cui al presente articolo sarà assicurata per un periodo non inferiore a 4 anni.

LEGGE 13 LUGLIO 1990, N. 19
Norme in materia di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita.

Articolo 1.

1. Le disposizioni in materia di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita contenute nella legge 26.2.86 n. 38, e nell'art. 16 del DPR 1.2.86 n. 13, sono prorogate fino alla data del 31.12.91.

2. Sono fatte salve le disposizioni derivanti da accordi interconfederali stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge che prevedono modificazioni nella struttura delle retribuzioni riguardanti anche la materia di cui al comma 1.

L'allegato 6 viene sostituito dal testo integrale dell'accordo interconfederale attuativo della legge n. 626/94.

Allegato 6

Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626

ACCORDO INTERCONFEDERALE 22 giugno 1995

(1a PARTE)

Addì 22 giugno 1995

CONFINDUSTRIA

e

CGIL
CISL
UIL

visto il D.lgs. 19.9.94 n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi; considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie; ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art. 20 del decreto stesso; ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità e ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

PARTE I

1. Il rappresentante per la sicurezza

L'art. 18 - il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza" - è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi. Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema CONFINDUSTRIA saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

1.1. Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti.

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16.4.93 nel quale si è concordato che per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a 15 dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle parti in relazione a peculiari specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge. L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie d'intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'Organismo paritetico provinciale.

Modalità di elezione.

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 18, comma 2, D.lgs. n. 626/94 le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee all'informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.lgs. 19.9.94 n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lett. b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

1.2. Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti.

Aziende o U.P. da 16 e 200 dipendenti.

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della RSU. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello dell'accordo del 20.12.93, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RS superiore a 1, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU.

U.P. da 201 a 300 dipendenti.

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti, qualora la RSU risulti composta da 3 soggetti - secondo le regole dell'accordo interconfederale 20.12.93 - i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di 2 tra i componenti della RSU, a cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità; a quest'ultimo competono 40 ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attività.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della RSU.

U.P. con più di 300 dipendenti.

Di norma, nelle Unità produttive che occupano più di 300 dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall'art. 18, comma 6, D.lgs. n. 626/94.

Tale numero è ricompreso nel numero dei componenti la RSU, così come definita dalla contrattazione di categoria.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art. 18, citato, che sarà ricompreso entro il numero

dei componenti la RSU definito a livello di categoria.

Permessi.

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.lgs. 19.9.94 n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza.

a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.
La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU (v. nota a verbale).

b) Nei casi in cui sia già costituita la RSU ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.
Entro 90 giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.
Tale designazione verrà ratificata in occasione della 1a assemblea dei lavoratori.
Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva operino le RSA delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.
Nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno

secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.
In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D.lgs. 19.9.94 n. 626, permessi retribuiti pari a 40 ore.
Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21, parte 2a dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle RSU), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.
I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale di cui sopra.

2. 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. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1. Accesso ai luoghi di lavoro.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o a un addetto da questi incaricato.

2.2. Modalità di consultazione.

Laddove il D.lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprio proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di 1a applicazione del D.lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 30.6.96, nelle realtà in cui non sia stato ancora individuato la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacati in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6, D.lgs. n. 626/94.

2.3. Informazioni e documentazione aziendale.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lett. e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

3. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g), D.lgs. n. 626/94.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in 2 moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione.

* * *

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

4. Riunioni periodiche.

In applicazione dell'art. 11, D.lgs. n. 626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

PARTE II

1. Organismo paritetico nazionale.

L'Organismo paritetico nazionale di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20.1.93, in ottemperanza a quanto previsto dall'accordo interconfederale 31.1.95 assume tramite una sezione specifica aggiuntiva e paritetica - composta da membri effettivi e supplenti - anche i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al punto successivo e coordinamento della loro attività;
- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- promozione e coordinamento degli interventi formativi; iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine dell'individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

Entro 120 giorni dalla data del presente accordo l'Organismo paritetico nazionale dovrà essere operativo nella sua specifica sezione sulle materie della sicurezza e igiene del lavoro. A tal fine gli organi deliberanti dell'OPN formalizzeranno tale sezione.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel D.lgs. n. 626/94, svolgeranno la propria attività in sintonia con le linee guida elaborate dall'OPN.

2. Organismi paritetici territoriali (art. 20, D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626).

Le parti danno attuazione all'art. 20 del D.lgs. 19.9.94 n. 626, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

2.1. Organismi paritetici regionali.

Entro 120 giorni, a livello regionale, gli organismi paritetici di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20.1.93, sopra citato, sottoscritto da CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL, in coordinamento con l'Organismo paritetico nazionale per la formazione professionale (OPN), assumono con una specifica sezione aggiuntiva paritetica, composta da membri effettivi e supplenti, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine, l'OPR elabora, di sua iniziativa o su proposta degli OPP,

progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicati.

L'OPR, al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

L'OPR, inoltre, assume i seguenti compiti:

- coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli organismi paritetici provinciali.

2.2. Organismi paritetici provinciali.

Fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, assume l'attribuzione, da parte del decreto, ad organismi paritetici di una funzione di "composizione": essi, infatti, sono aditi quale 1a istanza di risoluzione di controversie insorte circa "l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti".

A livello provinciale, o secondo l'articolazione territoriale definita di comune accordo sono costituiti organismi paritetici cui sono attribuite le funzioni di composizione di cui all'art. 20 del D.lgs. 19.9.94 n. 626.

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'OPR;
- proposte all'OPR in materia di fabbisogni formativi connessi alla applicazione del D.lgs. n. 626/94.

Tali organismi sono composti da membri effettivi e da membri supplenti.

Essi devono essere operativi entro 120 giorni dalla data del presente accordo.

Composizione delle controversie.

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'OPP al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'OPP, ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori.

* * *

Entro 6 mesi dalla firma del presente accordo, le parti firmatarie individueranno 2 regioni dove avviare esperienze che prevedano l'attribuzione agli OPR di ulteriori compiti, anche per quanto concerne l'approntamento della strumentazione necessaria all'espletamento di tali compiti. Le intese per effettuare detti esperimenti hanno durata annuale e l'esperienza applicativa sarà oggetto di esame e valutazione da parte dell'OPN.

* * *

Le parti si incontreranno entro 1 anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

Nota a verbale delle Organizzazioni Sindacali.

Fermo restando che la procedura di elezione è quella individuata a livello interconfederale e di categoria per la elezione delle RSU, in relazione alle esigenze di rappresentatività generale dei RLS, insite nel testo legislativo, le organizzazioni sindacali firmatarie comunicheranno entro 30 giorni alla CONFINDUSTRIA le modalità di presentazione delle liste individuate tra quelle previste dagli accordi sopracitati.

Allegato 7

Addì 21 gennaio 1989

CONFINDUSTRIA

e

CGIL, CISL, UIL

hanno sottoscritto le intese intercorse il 18.12.88 risultanti dal testo allegato

Il Presidente della CONFINDUSTRIA

Il Segretario Generale della CGIL

Il Segretario Generale della CISL

Il Segretario Generale della UIL

PREMESSA

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro. Con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine le parti confermano la validità dell'istituto del CFL apportando ad esso modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione teorica allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori;

convenendo inoltre sulla necessità di poter, disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento al lavoro dei giovani, concordano sull'opportunità di una migliore regolamentazione del contratto a termine.

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO (CFL)

Accordo interconfederale 18 dicembre 1988

Tra CONFINDUSTRIA e CGIL-CISL-UIL.

1. Procedura di verifica della conformità.

Le parti stipulanti, visto che l'art. 3, comma 3, 3° periodo, legge n. 863/84 attribuisce alle imprese che non richiedono i finanziamenti

pubblici di cui al successivo comma 4 la facoltà di richiedere il nulla osta per la stipulazione di CFL in attuazione di progetti conformi a regolamentazioni concordate a livello nazionale tra le organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori maggiormente rappresentative:

- concordando sull'opportunità che, ove venga emanata una nuova disciplina legislativa della materia, sia confermata la citata disposizione della legge n. 863/84;
- nel comune intento di contemperare la massima rapidità nell'assunzione dei giovani con la verifica della conformità dei progetti delle singole imprese alla presente regolamentazione;

concordano che la predetta facoltà di assunzione possa essere esercitata dalle imprese dopo l'espletamento delle procedure di cui all'allegato 1, che forma parte integrante del presente accordo.

Le parti stipulanti interverranno congiuntamente nei confronti del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, anche nella sua qualità di Presidente delle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di rendere operative le procedure predette.

2. Durata dei contratti e attività formativa.

I CFL non possono avere per oggetto il conseguimento di qualificazioni inquadrate nel più basso livello del sistema classificatorio previsto dai CCNL.

Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

a) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrate nel livello immediatamente superiore al più basso dei livelli del sistema classificatorio previsto dai CCNL che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro compresa tra 12 e 18 mesi;
b) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrate nel livello immediatamente superiore a quello di cui al precedente punto a), che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro compresa tra 18 e 24 mesi;
c) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrate nei livelli superiori a quello di cui al precedente punto b), che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro pari a 24 mesi.

Per essere considerati conformi alla presente regolamentazione i progetti devono altresì prevedere:

- per le qualificazioni di cui al punto a) 40 ore di formazione tecnico-pratica e 40 ore di formazione teorica per i contratti per i quali l'impresa abbia indicato una durata di 12 mesi e 10 ore ulteriori di formazione teorica per ogni trimestre di maggior durata per i contratti per i quali l'impresa abbia indicato una durata eccedente i 12 mesi;

- per le qualificazioni di cui al punto b) 40 ore di formazione tecnico-pratica e 60 ore di formazione teorica per i contratti per i quali l'impresa abbia indicato una durata di 18 mesi e 10 ore ulteriori di formazione teorica per ogni trimestre di maggior durata per i contratti per i quali l'impresa abbia indicato una durata eccedente i 18 mesi;
- per le qualificazioni di cui al punto c) 40 ore di formazione tecnico-pratica e 100 ore di formazione teorica.

Le imprese potranno realizzare le attività di formazione teorica nella sede aziendale ovvero presso strutture esterne pubbliche o private. La formazione teorica effettuata nella sede aziendale dovrà essere realizzata al di fuori dei locali destinati all'attività produttiva.

Per i CFL stipulati con giovani in possesso di diplomi di qualifica conseguiti presso un istituto professionale o di attestati di qualifica conseguiti ai sensi dell'art. 14, legge 21.12.78 n. 845, e preordinati al conseguimento di qualificazioni inerenti ai diplomi e agli attestati predetti, le ore di formazione teorica possono essere sostituiti, in tutto o in parte, da un numero equivalente di ore di formazione tecnico-pratica.

Nota a verbale.

Nei casi in cui il progetto preveda contratti per periodi inferiori a 12 mesi anche non continuativi (misura minima prevista per i CFL), la Commissione bilaterale effettuerà di volta in volta la verifica di congruità, ferma restando l'esigenza di un numero idoneo di ore di formazione teorica e tecnico-pratica.

3. All'atto dell'assunzione, il giovane riceverà dall'azienda copia del contratto individuale di formazione e lavoro e copia del progetto in attuazione del quale il contratto è stato stipulato, nonché copia del presente accordo interconfederale.

4. Limitazioni all'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro (CFL).

A decorrere dall'1.1.90 le imprese, che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori, per i quali il CFL sia venuto a scadere o sia stato risolto prima della scadenza nel corso del precedente anno solare, non possono esercitare la facoltà di assumere con il medesimo tipo di contratto un numero di unità superiore a quelle che, durante il periodo predetto, siano state mantenute in servizio.

A tal fine non si computano i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero ad iniziativa del lavoratore per fatto da lui dipendente o a lui imputabile nonché i contratti, per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Non si computano inoltre i CFL non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali, nel precedente anno solare, il rapporto di formazione e lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Chiarimento a verbale.

La limitazione di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti delle imprese per le quali, nel corso del precedente anno solare, non siano venuti a scadere o non siano stati risolti prima della scadenza dei CFL.

Il numero dei lavoratori assunti con CFL non potrà superare il numero dei dipendenti in forza nell'unità produttiva con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nelle unità produttive in cui il numero degli addetti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia inferiore a 3 è consentita la stipulazione di un numero di CFL non superiore a 3. Le limitazioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti delle imprese di nuova costituzione o che realizzino un ampliamento delle capacità produttive, allorché il programma di assunzioni, - nell'ambito del progetto complessivo - venga realizzato con gradualità ovvero l'impresa predisponga strumenti e modalità idonei alla concreta realizzazione delle attività formative.

5. Periodo di validità della dichiarazione di conformità.

Le assunzioni programmate nei progetti per i quali sia stata espletata, con esito favorevole, la procedura di verifica della conformità dovranno essere di norma effettuate entro 9 mesi dalla notifica della sussistenza delle condizioni per la richiesta del nulla osta.

Nel caso di rapporti di formazione e lavoro che siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero, prima della scadenza, ad iniziativa del lavoratore o per fatto a lui imputabile, è consentita la stipulazione di CFL in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto.

7. Trattamento economico e normativo.

Le parti stipulanti concordano di estendere ai rapporti di formazione e lavoro le disposizioni degli accordi interconfederali e dei CCNL vigenti per i settori di appartenenza delle singole aziende.

Le disposizioni dei CCNL si applicano ai CFL, salvo quanto esplicitamente

previsto nella presente regolamentazione.

In materia di classificazione e d'inquadramento dei giovani assunti con CFL trovano applicazione i criteri concordati al successivo punto 5.2.

7.1. La durata del periodo di prova sarà pari a:.

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a 12 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a 24 mesi.

7.2. Inquadramento e trattamento retributivo. Durante il rapporto di formazione e lavoro, la categoria di inquadramento non potrà essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il CFL. Ai giovani assunti con CFL verrà riconosciuto un trattamento retributivo corrispondente ai minimi tabellari e ai valori dell'indennità di contingenza stabiliti dal CCNL per la categoria d'inquadramento ad essi riconosciuta in applicazione della presente disposizione.

I lavoratori che in applicazione al punto 7.2 siano inquadrati, all'atto dell'assunzione nel più basso livello previsto dal CCNL verranno inquadrati nel livello immediatamente superiore dopo 6 mesi di effettivo servizio.

7.3. Qualora il CFL non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a 20 dipendenti: 1 mensilità retributiva composta da minimo tabellare e contingenza riferiti alla categoria di inquadramento di cui al 1° periodo del precedente punto 5.2., per contratti di durata di 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto è verrà calcolato nella misura di 1/24 di mese per ogni mese di durata del contratto;

- dalle aziende con oltre 20 dipendenti: 2 mensilità retributive composte da minimo tabellare e contingenza riferiti alla categoria d'inquadramento di cui al 1° periodo del precedente punto 5.2. per contratti di durata di 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è

proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di 1/12 di mese per ogni mese di durata del contratto.

7.4. Il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue:

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi: a) unica malattia di durata non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa; b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

I periodi di conservazione del posto previsti nei commi 1 e 2 del presente articolo s'intendono riferiti a CFL di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a 24 mesi.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello della conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal CCNL.

7.5. Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art. 3, comma 5, legge 19.12.84 n. 863, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dai CCNL, con esclusione degli aumenti periodici d'anzianità e della mobilità professionale.

8. I CFL devono essere notificati dal datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, all'Ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente.

9. Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta e i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'ufficio di collocamento territorialmente

competente.

10. Inserimento lavorativo.

Le parti individuano nell'obiettivo di favorire l'impiego o il reimpiego dei lavoratori appartenenti alle categorie di seguito indicate, ipotesi per le quali è consentita l'assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a 4 mesi e non superiore a 12 mesi ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56:

a) lavoratori d'età superiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamento;
b) lavoratori d'età inferiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamento da assumere per l'esecuzione di mansioni per le quali, ai sensi del 1° capoverso del punto 2 del presente accordo non è ammessa la stipulazione di CFL;
c) lavoratori d'età inferiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamento tenute dalle sezioni circoscrizionali dei territori di cui all'art. 1 del T.u. approvato con DPR 6.3.78 n. 218 nonché delle province nelle quali la più recente rilevazione disponibile al 31 dicembre dell'anno precedente abbia fatto registrare un rapporto tra iscritti nella 1a classe nelle liste del collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale, da assumere per l'esecuzione di mansioni in relazione alle quali, a norma del presente accordo è ammessa la stipulazione di CFL.

Nei territori di cui all'art. 1 del T.u. approvato con DPR 6.3.78 n. 218 nonché nelle province nelle quali la più recente rilevazione disponibile abbia fatto registrare un rapporto tra iscritti nella 1a classe delle liste del collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori di cui alle lett. a), b) e c) del presente punto 10.

Nelle altre province possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori di cui alle lett. a) e b) del presente punto 10.

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 10% dell'organico in forza a tempo indeterminato. Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per almeno 4 lavoratori.

Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge (n. 230/62; art. 8 bis, legge n. 79/83) nonché nelle ipotesi individuate dai CCNL in attuazione dell'art. 23, legge n. 56/87 per fattispecie oggettive.

Ai fini della percentuale predetta si computano invece le assunzioni effettuate con contratto a termine e con richiesta nominativa nelle ipotesi individuate dai CCNL ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87 con riferimento a caratteristiche soggettive di particolari categorie di lavoratori, facendo salvi i contenuti degli accordi già stipulati.

Le parti promuoveranno, attraverso i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego, l'approvazione di delibere volte a consentire, ai sensi dell'art. 25, legge 25.2.87 n. 56, l'assunzione nominativa dei lavoratori suindicati ai fini della stipulazione dei contratti a termine nelle ipotesi precedentemente indicate.

La regolamentazione di cui al presente punto 10 ha carattere sperimentale e avrà pertanto validità di 2 anni decorrenti dalla data di emanazione del decreto ministeriale di approvazione delle singole delibere delle Commissioni regionali per l'impiego, ai sensi dell'art. 25, legge n. 56/87.

Per i territori e le province richiamate nella precedente lett. c), l'andamento complessivo dei contratti stipulati ai sensi del presente punto 10 formerà oggetto di una 1a verifica a livello territoriale trascorsi 6 mesi dalla data di decorrenza di cui al precedente capoverso.

Trascorsi 12 mesi dalla decorrenza predetta, sulla base di una verifica nazionale dell'andamento della dinamica occupazionale con riferimento ai contratti stipulati, le parti valuteranno congiuntamente gli eventuali interventi ritenuti necessari in riferimento all'accordo, per i territori e le province predette.

L'andamento complessivo dei contratti stipulati ai sensi del presente punto 10 formerà oggetto di verifica a livello regionale ad opera delle organizzazioni aderenti alle Confederazioni stipulanti trascorsi 12 mesi dalla decorrenza predetta.

La commissione bilaterale attivata per la verifica di conformità dei progetti predisposti per i CFL riceverà anche tutte le informazioni sulle richieste riguardanti l'inserimento lavorativo previsto dal presente punto 10. La commissione bilaterale si organizzerà in modo da predisporre le verifiche previste dall'accordo medesimo.

All'atto della richiesta di nulla osta per le assunzioni di cui al presente punto 10, l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda stessa a un'Associazione aderente alla CONFINDUSTRIA.

Le parti si danno atto che quanto definito nella presente intesa non potrà essere ridiscusso ad altri livelli di contrattazione e impegnano i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego ad adoperarsi per la realizzazione dei presupposti necessari per rendere operativa la presente regolamentazione.

Tenuto conto che l'efficacia di quanto previsto dalla presente regolamentazione è subordinata all'emanazione dei provvedimenti di competenza da parte delle Commissioni regionali per l'impiego e del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, le parti auspicano che gli organi predetti contribuiscano alla realizzazione degli obiettivi concordati.

11. Il presente accordo ha decorrenza dal 18.12.88 e avrà validità fino al 31.3.92. Esso si intenderà rinnovato, di anno in anno, se non disdetto, 6 mesi prima della scadenza, con raccomandata r.r.

    Nel caso in cui durante il periodo di validità del presente accordo vengano modificate le vigenti disposizioni legislative, le parti si incontreranno al fine di definire i coordinamenti tra la presente regolamentazione e la nuova disciplina legislativa che si rendessero eventualmente necessari.

Copia del presente accordo verrà notificata a cura delle parti al Ministero del Lavoro, agli Uffici regionali e provinciali del lavoro e alle Commissioni regionali per l'impiego, anche ai fini del riconoscimento da parte del Ministero della conformità dei contenuti di esso alle vigenti disposizioni legislative.

Chiarimento a verbale.

Le disposizioni di cui al punto 2 del presente accordo non trovano applicazione nei confronti dei progetti presentati a norma dell'accordo interconfederale 8.5.86 anteriormente alla data di decorrenza del presente accordo.

Fino alla data di adozione, da parte delle singole Commissioni regionali per l'impiego, delle delibere di attuazione delle procedure per la verifica della conformità previste dal presente accordo, restano in vigore le norme procedurali previste dall'accordo interconfederale 3.5.86 e dalle successive intese intercorse presso il Ministero del Lavoro e attuate mediante le delibere a suo tempo approvate dalle Commissioni regionali per l'impiego.

Dichiarazione congiunta.

Le parti concordano sull'esigenza che i CFL stipulati dalle imprese industriali e artigiane che esercitano le medesime attività produttive abbiano contenuti omogenei.

Le parti convengono inoltre che eventuali CFL concordati in sede aziendale debbano prevedere trattamenti economici e normativi nonché contenuti e caratteristiche del CFL non inferiori a quelli stabiliti dalla presente

regolamentazione.

POLITICHE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti stipulanti, muovendo dal concorde riconoscimento che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste un'importanza strategica ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione e, al tempo stesso, della maggiore competitività internazionale del sistema produttivo;

considerando come obiettivo di comune interesse la realizzazione di un più elevato grado di occupabilità dei lavoratori in attesa di inserimento lavorativo attraverso azioni miranti a colmare il divario qualitativo tra professionalità potenziale dell'offerta di lavoro rispetto alla domanda di lavoro espressa dal sistema produttivo;

hanno concordato di istituire, a livello interconfederale, una Commissione tecnica bilaterale alla quale viene demandata la definizione del ruolo attivo che le Confederazioni firmatarie del presente accordo possono svolgere nei confronti delle politiche formative che possono essere realizzate nella forma di organismi costituiti pariteticamente fra le parti e tesi a promuovere e progettare le attività di formazione professionale nonché a formulare proposte a Enti o istituzioni competenti per la medesima attività.

L'attività della Commissione avrà come obiettivo prioritario quello di definire un progetto di fattibilità di tali organismi paritetici a livello regionale entro 6 mesi.

Dovrà inoltre perseguire il miglioramento e l'intensificazione delle attività di orientamento professionale e la accentuazione della rispondenza delle politiche e delle azioni formative alla domanda di professionalità proveniente dal mercato del lavoro, con particolare riferimento ai gruppi di lavoratori che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro e alle aree del Mezzogiorno.

A tal fine alla Commissione è demandato in particolare lo studio di iniziative congiunte che, anche attraverso l'effettuazione di esperimenti pilota da realizzarsi in ambiti concordati, siano idonei a:

a) accentuare la rispondenza delle azioni formative alla domanda di professionalità espressa dal mercato, anche attraverso il coordinamento tra le attività dei rappresentanti delle parti stipulanti nelle Commissioni regionali per l'impiego ai fini dello svolgimento dei compiti previsti dall'art. 5, lett. b) e d), legge n. 56/87;
b) formulare proposte volte alla definizione dei requisiti al rispetto dei quali è subordinato l'accesso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, delle attività formative, ivi compresi gli standard inerenti ai CFL per i quali le imprese chiedano il rimborso dei costi sostenuti per la realizzazione della formazione;

c) promuovere l'organizzazione da parte delle regioni di attività formative funzionali a successive assunzioni in attuazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 13, legge n. 863/84;
d) valutare il grado di efficienza dei Centri di formazione professionale esistenti, avendo riguardo sia alle caratteristiche organizzative e alle risorse impiegate che ai livelli qualitativi della formazione erogata nonché al contributo da essa fornito all'inserimento lavorativo degli utenti;
e) definire le modalità e i contenuti delle verifiche periodiche da effettuare con periodicità annuale a livello regionale, a partire dal 1990, sull'andamento complessivo dei CFL;
f) definire i contenuti e la durata minima della quota di formazione teorica relativa ai CFL avente per oggetto nozioni generali in materia di prevenzione antinfortunistica e di regolamentazione del rapporto di formazione e lavoro;
g) offrire la possibilità alle imprese che non realizzino nella sede aziendale la formazione teorica relativa ai CFL, di ricevere indicazioni in merito all'attuazione della formazione predetta presso strutture esterne da individuare concordemente anche sulla base delle valutazioni di cui al punto d).

Le conclusioni raggiunte dalla Commissione in ordine ai singoli punti verranno sottoposte alle Confederazioni stipulanti ai fini delle definitive determinazioni.

Le proposte in ordine ai punti e), f) e g) dovranno essere presentate entro 6 mesi dall'insediamento della Commissione.

Le Confederazioni stipulanti conferiranno alla Commissione il compito di seguire la realizzazione delle iniziative congiunte che siano state concordate e di presentare, dopo un adeguato periodo di sperimentazione, una relazione finale sui risultati raggiunti, sulla base dei quali potrà essere concordata l'estensione dell'iniziativa ad altre aree territoriali.

Allegato 7.0

PROCEDURA PER LA VERIFICA DELLA CONFORMITA'

La conformità dei progetti predisposti dalle imprese associate alle Organizzazioni aderenti alla CONFINDUSTRIA allo schema che forma parte integrante della regolamentazione di cui al presente accordo verrà verificata mediante la seguente procedura.

La procedura si articola in 2 fasi.

La 1a fase verrà espletata da una Commissione bilaterale a livello regionale costituita dalle parti firmatarie del presente accordo come più sotto esplicitato. Per la 2a che ha carattere eventuale, le parti hanno individuato nella Commissione Regionale per l'impiego (CRI), nella sua

qualità di organo abilitato dalla legge ad esercitare ogni utile iniziativa in materia di politica attiva del lavoro, la sede appropriata nell'ambito della quale effettuare la verifica di conformità.

1a fase

I progetti verranno notificati dalle imprese alle Commissioni bilaterali regionali presso la sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro e verranno sottoposti all'esame della predetta Commissione. Fanno parte della Commissione un rappresentante nella CRI di ciascuna delle parti firmatarie o persone designate dalle OO.SS. firmatarie che si riuniranno con periodicità, almeno settimanale, su convocazione di parte datoriale.

Nel caso in cui i componenti della Commissione bilaterale non abbiano formulato motivate eccezioni in ordine alla conformità del progetto all'ordine del giorno, il progetto stesso viene dichiarato conforme con apposita vidimazione e l'azienda interessata può immediatamente richiedere il nulla osta alla sezione circoscrizionale competente.

Nel caso di progetti all'ordine del giorno di riunioni della Commissione bilaterale alle quali non siano intervenuti tutti i rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori stipulanti il presente accordo i progetti verranno esaminati in una nuova riunione da tenersi entro i 3 giorni successivi. L'assenza dei rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori nella riunione predetta produce gli effetti della manifestazione di un giudizio di conformità.

Pertanto, in caso di assenza di tutti i rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori il progetto, ove si sia pronunciato favorevolmente anche il rappresentante della CONFINDUSTRIA, viene considerato conforme e l'impresa potrà presentare il progetto stesso alla competente sezione circoscrizionale di collocamento ai fini del rilascio del nulla osta.

2a fase

Nel caso di progetti in ordine ai quali i rappresentanti della Commissione bilaterale abbiano formulato motivate eccezioni i progetti verranno immediatamente notificati alla Commissione Regionale dell'Impiego unitamente al testo delle eccezioni. Nella 1a riunione utile successiva della CRI, che dovrà comunque avere luogo entro 20 giorni dalla notifica delle eccezioni proposte, le Commissioni regionali procederanno alla verifica della conformità dei progetti.

Trascorsi i predetti 20 giorni senza che la Commissione abbia dichiarato se il progetto è conforme o meno alla presente regolamentazione, l'impresa interessata potrà presentare il progetto stesso alla competente sezione circoscrizionale di collocamento ai fini del rilascio del nulla osta.

L'Ufficio Regionale del Lavoro provvede ad annotare su una copia del progetto, che verrà ritirato a cura del rappresentante dell'Associazione datoriale, la sussistenza degli estremi per la presentazione della richiesta di nulla osta, per effetto della dichiarazione di conformità espressa dalla CRI ovvero della mancata verifica della conformità da parte della CRI entro il predetto termine di 20 giorni.

L'eventuale esito negativo della verifica della conformità verrà comunicato dalla CRI alle imprese interessate, con l'indicazione dei motivi della non conformità.

Progetti che interessano più ambiti regionali.

I progetti che interessano più ambiti regionali verranno notificati al Ministero del Lavoro, che ne darà immediata comunicazione ai rappresentanti delle parti stipulanti nel Sottocomitato della Commissione centrale per l'impiego istituito per esprimere parere sui progetti suindicati.

Entro 10 giorni dal ricevimento dei progetti, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali devono comunicare eventuali motivate eccezioni di non conformità del contenuto del singolo progetto al presente accordo interconfederale.

Nel caso in cui entro il termine di 10 giorni al Ministero del Lavoro non sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali presenti nel Sottocomitato il progetto si intende conforme. Il progetto si intende inoltre conforme nel caso in cui, entro detto termine, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali abbiano formalmente comunicato ai competenti uffici del Ministero del Lavoro di non avere eccezione da formulare.

Il Sottocomitato si riunisce ogni 20 giorni per esprimere il proprio parere in ordine ai progetti per i quali, nel periodo successivo alla data della precedente riunione, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali abbiano sollevato motivate eccezioni entro il predetto termine di 10 giorni.

Trascorsi 30 giorni dalla presentazione del progetto senza che sia intervenuta la verifica della conformità, l'impresa potrà presentare il progetto alle competenti sezioni di collocamento ai fini del rilascio del nulla osta.

I competenti uffici del Ministero del Lavoro provvederanno ad inviare all'impresa una copia del progetto, dopo avervi apposto l'annotazione della sussistenza degli estremi per il rilascio del nulla osta. Essi comunicheranno inoltre alle imprese interessate l'eventuale esito negativo della verifica, indicando i motivi della non conformità.

Allegato 7.1

SCHEMA RIEPILOGATIVO DI PROGETTO DI FORMAZIONE LAVORO

Dati anagrafici aziendali

Impresa richiedente.....
Codice fiscale.....
Provincia (sigla autom.) .....
N° Iscrizione Camera di Commercio .....
Settore di appartenenza .....
CCNL applicato .....
Descrizione dell'attività svolta .....

Dipendenti in forza

Apprendisti Operai Impiegati CFL
Totale.....

- E' in atto il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria SI NO

- Negli ultimi 12 mesi di attività sono state effettuate riduzioni di personale SI NO

Sede unità produttiva interessata

Provincia .....
Comune.....
CAP.....
Via.....n....
N° iscrizione Camera di Commercio .....
Telef.....persone da contattare.....

Situazione aziendale circa i contratti formazione lavoro.

A) Contratti risolti o scaduti nell'anno solare precedente a quello di presentazione del progetto;
B) contratti risolti in prova o da parte del lavoratore nel medesimo periodo;
C) contratti trasformati a tempo indeterminato nello stesso periodo;
D) contratti autorizzati nell'anno di presentazione del progetto.

Numero totale di assunzioni richieste dal presente progetto .....

N.B. I dati di cui ai punti A), B) C) e D) dovranno essere indicati nei progetti presentati successivamente all'1.1.90.

Al progetto devono essere allegate:

- una dichiarazione con la quale l'azienda attesta, sotto la propria responsabilità, che nell'unità produttiva interessata al progetto non sono in atto sospensioni del lavoro ai sensi dell'art. 2, legge 12.4.77 n. 675 e non sono state effettuate, nei 12 mesi precedenti la richiesta, riduzioni di personale concernenti lavoratori in possesso della stessa professionalità per l'acquisizione della quale viene stipulato il CFL;
- l'attestazione di un'Associazione industriale aderente alla CONFINDUSTRIA della sussistenza di un rapporto associativo con l'azienda presentatrice del progetto.

CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

Profilo professionale cui tende il progetto e livello finale di inquadramento profess.le (*)	Numero assunzioni richieste per profilo	Inqua-dramento iniziale	Durata contratto (in mesi)	Ore Formazione Teorica	Ore formazione tecnico pratica
		Int. (*)	Est. (*)		
(livello finale)					
(livello finale)					

(*) Se il progetto concerne più profili professionali ripetere l'indicazione nelle righe seguenti.
(**)Il progetto dovrà prevedere i contenuti del programma formativo.

Allegato 8

CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL

considerato che, anche per effetto degli sviluppi del processo di integrazione europea, si va sempre più accentuando l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane ai fini dell'ampliamento e del miglioramento qualitativo dell'occupazione e, al tempo stesso, della maggiore competitività internazionale delle imprese;

viste le indicazioni relative alla necessità di procedere a una riforma del sistema di formazione professionale contenute nel protocollo sottoscritto il 31.7.92 dal Governo e dalle parti sociali;

considerando che CONFINDUSTRIA e Confederazioni dei lavoratori, da tempo

autonomamente impegnate nella promozione di un processo di innovazione e di sviluppo del sistema scolastico-formativo, hanno convenuto, attraverso l'accordo interconfederale del 18.12.88 e le successive intese del 13.9.89, di sperimentare forme di cooperazione bilaterale nel campo delle politiche della formazione professionale;

ravvisando concordemente l'opportunità di arricchire e rendere più sistematici gli ambiti e gli strumenti di tale cooperazione in vista dell'obiettivo di contribuire congiuntamente alla realizzazione dei necessari adeguamenti normativi, istituzionali e organizzativi nel settore della formazione professionale anche per favorire l'accesso di tipo settoriale ai programmi formativi;

individuando nella disponibilità di dati previsionali trasparenti, compiuti e affidabili sui fabbisogni di professionalità il presupposto necessario per il miglioramento qualitativo dell'offerta formativa e per la maggior rispondenza di essa alle aspirazioni dei lavoratori e alle esigenze delle imprese;

tenuto conto della specifica idoneità delle parti sociali all'efficace rilevazione ed espressione di tali fabbisogni in considerazione della diretta conoscenza e capacità di analisi delle caratteristiche e delle dinamiche del mercato del lavoro;

considerato che la revisione della disciplina legislativa dei regimi di impiego diversi dal rapporto di lavoro a tempo pieno e a durata indeterminata in armonia con le regolamentazioni in atto negli altri paesi europei può contribuire al miglior funzionamento del mercato del lavoro;

hanno concordato il seguente protocollo d'intesa in materia di politiche della formazione professionale e di organismi paritetici bilaterali in sostituzione delle precedenti intese interconfederali contenenti la disciplina sperimentale delle medesime materie.

CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL hanno altresì convenuto di rendere operative, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le intese di cui al protocollo suindicato e di proseguire il confronto con l'intento di pervenire al contestuale obiettivo di:

a) definire intese, utili anche al processo legislativo, che, salvaguardando la centralità delle occupazioni a tempo pieno e a durata indeterminata e valorizzando il ruolo dell'autonomia collettiva, siano finalizzate a facilitare la traduzione in concrete opportunità di lavoro regolamentate delle diverse esigenze produttive e ad agevolare l'inserimento lavorativo dei giovani, anche attraverso una più ampia articolazione delle tipologie contrattuali preordinate all'acquisizione di una compiuta qualificazione professionale;
b) raggiungere intese volte alla ridefinizione delle regolamentazioni di cui all'accordo interconfederale 18.12.88, anche in relazione ai mutamenti legislativi intervenuti dopo la stipulazione di esso e alla luce dell'esperienza risultante dall'applicazione delle medesime

regolamentazioni e avendo riguardo a una qualificazione del CFL nell'ambito di una pluralità di strumenti capaci, nel loro insieme, di corrispondere alle finalità formative e occupazionali e alle esigenze anche di flessibilità del mercato del lavoro.

Le Confederazioni stipulanti concordano di ripristinare, per un periodo di 6 mesi decorrente dalla data di sottoscrizione del presente accordo, la validità e l'efficacia delle disposizioni in materia di CFL e di contratti a tempo determinato di cui all'accordo interconfederale 18.12.88 e alle deliberazioni assunte il 28.2.90 dalla Commissione paritetica interconfederale istituita in applicazione del citato accordo e di considerare automaticamente prorogata, di semestre in semestre, la validità delle disposizioni suindicate nel caso in cui esse non vengano disdettate, con raccomandata r.r., almeno 30 giorni prima della scadenza dei singoli semestri.

Roma, 20 gennaio 1993.

PROTOCOLLO D'INTESA SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E GLI ORGANISMI
PARITETICI BILATERALI

I. PREMESSA

CONFINDUSTRIA e Organizzazioni sindacali dei lavoratori ribadiscono l'importanza strategica della formazione professionale ai fini del mantenimento e dello sviluppo delle possibilità di inserimento e di occupazione dei giovani e degli altri lavoratori, della difesa e dell'incremento della competitività delle imprese in un contesto economico di crescente internazionalizzazione, del progresso generale del Paese.

Ferma restando la preminente responsabilità delle istituzioni per la programmazione e la realizzazione di un sistema di formazione professionale finalizzato al conseguimento degli obiettivi dianzi indicati, le parti ritengono che vadano proseguite, e sviluppate, le occasioni di intesa e partecipazione in ordine ai processi della formazione professionale, stimolandone e favorendone l'evoluzione verso traguardi di sempre maggiore qualità, efficacia ed efficienza.

Mediante la sottoscrizione del presente protocollo, le Confederazioni firmatarie esprimono la comune volontà di:

1) di promuovere congiuntamente nelle sedi istituzionali appropriate una revisione dell'attuale assetto normativo e organizzativo del sistema della formazione professionale che, in coerenza con i principi e con gli obiettivi indicati nel presente protocollo, sia funzionale a ricondurre entro un quadro strategico unitario l'esercizio della pluralità delle competenze degli organi della pubblica amministrazione, anche attraverso la valorizzazione del concorso delle parti sociali ai processi decisionali

di tali organi;

2) di sviluppare e ampliare, in parallelo con le azioni di cui al punto 1) e a sostegno di esse, le esperienze di collaborazione bilaterale già avviate in applicazione delle intese interconfederali precedentemente richiamate e di porre in essere, a tal fine, in tutto il territorio nazionale organismi paritetici bilaterali per la formazione professionale sulla base delle indicazioni contenute nel presente protocollo;

3) di promuovere la diffusione nell'intero territorio nazionale delle esperienze di collaborazione già avviate in talune aree geografiche tra le organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità.

Assumono, al riguardo, importanza strategica, contribuendo a realizzare anche nel nostro Paese un sistema di formazione continua che sia coerente con i bisogni di aggiornamento e di riqualificazione, le seguenti azioni:

- accrescere la capacità del mondo del lavoro e del sistema delle imprese di sviluppare un rapporto costruttivo con le Istituzioni competenti, al fine di collegare le dinamiche dei processi formativi a reali esigenze del sistema socio-produttivo;
- in tale ambito, assumere iniziative per giungere a una soddisfacente e sistematica rilevazione dei bisogni formativi al fine di orientare in modo conforme le attività formative realizzate dal sistema della formazione professionale;
- promuovere politiche di sviluppo e di sostegno delle attività formative dei lavoratori già inseriti nel sistema produttivo;
- contribuire alla qualificazione e alla positiva realizzazione dei sistemi di formazione in alternanza compresi i contratti a causa mista, che si ritengono particolarmente idonei a collegare più strettamente i processi formativi alla realtà del mondo aziendale e del lavoro come dimostra anche l'esperienza di altri Paesi;
- promuovere e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;
- promuovere e favorire idonee attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità previsti dalla legge n. 125/91.

Sotto il profilo della riforma e dell'adeguamento del sistema normativo della formazione professionale, si concorda sull'importanza di un aggiornamento della legge-quadro sulla formazione professionale, orientato all'innalzamento della qualità dei processi formativi, a un'equilibrata e soddisfacente articolazione degli stessi sul territorio, tenendo anche presenti le esigenze e specificità di tipo settoriale, a una più razionale integrazione delle attività formative con i processi di istruzione scolastica, a uno sviluppo dei sistemi di informazione e orientamento, a una migliore e più congrua allocazione delle risorse destinate alla formazione, nonché di un'azione comune in materia di standardizzazione, valutazione e verifica dei prodotti formativi.

Per quanto attiene all'istruzione scolastica, si riconosce l'importanza e l'urgenza di un innalzamento dell'obbligo scolastico e di una riforma

della scuola secondaria superiore, nel contesto di un iniziativa organica mirata a un'integrazione fra sistemi formativi e sistema produttivo, con l'attivo coinvolgimento delle parti sociali.

Al fine del coordinamento generale delle politiche formative le parti riconoscono l'opportunità e si impegnano a promuovere la creazione di un Comitato nazionale per la formazione professionale, nel quale siano rappresentate le competenti istanze istituzionali (Ministero Pubblica istruzione, Ministero Università, Ministero Lavoro, Regioni) e le parti sociali, e nell'ambito del quale le parti medesime potranno contribuire a indirizzare e orientare le politiche della formazione professionale e l'utilizzo delle risorse ad esse destinate.

Carattere di urgenza riveste anche un riorientamento dell'intervento per il Mezzogiorno, nel quale le risorse destinate alla formazione dovranno sempre più essere collegate a bisogni di qualificazione e occupazione dei lavoratori e di ampliamento e ristrutturazione dell'apparato produttivo.

Le parti riconoscono l'importanza centrale di un più corretto e soddisfacente utilizzo delle risorse finanziarie destinate alla formazione, ivi comprese quelle di origine comunitaria.

Assumono pertanto importanza e urgenza:

- una più efficace e tempestiva applicazione della legge n. 492 destinata all'innovazione dei sistemi formativi regionali;
- la costituzione di un Fondo per il finanziamento delle azioni di formazione continua realizzate a beneficio delle imprese e dei lavoratori. Detto Fondo deve essere alimentato, oltre che dal contributo dello 0,30% di cui alla legge n. 845/78, da altre risorse pubbliche;
- una più efficace e adeguata utilizzazione dei Fondi comunitari per la formazione, oggi scarsamente orientati in ambito nazionale, verso i reali bisogni dei lavoratori e delle imprese.

Per quanto attiene allo sviluppo e alla qualificazione dei sistemi formativi in alternanza, le parti concordano sulla necessità che si recuperi e si rivaluti pienamente la componente formativa di tali sistemi, e si impegnano ad operare in tale direzione svolgendo ogni opportuna azione di indirizzo e di proposta nei riguardi delle istanze formative competenti.

Per il conseguimento degli obiettivi in precedenza indicati ed elencati, l'impegno congiunto e continuativo delle parti va pienamente realizzato e sviluppato sotto un duplice profilo.

Da un lato, si tratta di promuovere e sollecitare congiuntamente presso le istanze politiche e le Autorità competenti la realizzazione degli adeguamenti normativi e degli indirizzi operativi che siano utili e necessari per il conseguimento degli obiettivi condivisi. Ciò potrebbe consentire di operare su un programma di medio lungo periodo da svilupparsi su 3 precisi argomenti:

- la risistemazione della formazione di base attraverso un'analisi dei bisogni, una garanzia e un controllo dei risultati con una riduzione del consolidato a favore delle funzioni professionali di base di tipo innovativo;
- l'integrazione fra sistema formativo e sistema delle imprese tramite l'attivazione di un valido sistema di alternanza che individui un ruolo attivo delle parti e delle istituzioni in stretta collaborazione;
- la messa a punto di un sistema di formazione continua, finanziato dal Fondo nazionale per la formazione continua e fondato su una legislazione di sostegno.

Dall'altro lato si tratta, nell'immediato e in via operativa, di realizzare nell'ambito degli Organismi paritetici iniziative comuni che sviluppino la reale capacità delle parti di maturare una cultura della formazione e una prassi di lavoro ad essa finalizzata e suscettibile di produrre risultati significativi in ordine al ruolo che le parti possono e debbono svolgere per contribuire a migliorare la qualità e l'efficacia del sistema di formazione.

II. LINEE GUIDA DI UNA RIFORMA NORMATIVA

Le parti si impegnano a costituire un Gruppo di esperti che definiscano proposte di revisione normativa in ordine alle seguenti priorità:

1) ruolo delle parti sociali;
2) coordinamento interistituzionale del sistema formativo;
3) razionalizzazione delle diverse "vie" di formazione professionale e loro coordinamento verso un assetto di sistema;
4) quadro finanziario;
5) organismi paritetici bilaterali.

1. Ruolo delle parti sociali.

Le parti concordano sull'obiettivo che una revisione normativa della formazione professionale valorizzi il ruolo delle parti stesse in questo settore attraverso un loro più incisivo ed esplicito riconoscimento (peraltro già ripreso sotto diverse forme nell'attuale legislazione), in particolare nei processi decisionali degli organismi pubblici a livello centrale e regionale.

Le parti ritengono che il riconoscimento andrebbe rafforzato insieme al ruolo primario degli organismi bilaterali nelle azioni volte ad indirizzare la programmazione delle attività formative promosse e gestite dalle istituzioni pubbliche.

2. Coordinamento interistituzionale.

Le parti concordano inoltre nell'istituzione di una struttura di coordinamento interistituzionale della formazione professionale, nella quale le varie componenti del sistema (Stato-Ministeri competenti, Regioni, forze sociali) possano coordinare le rispettive iniziative in un quadro di attiva e responsabile compartecipazione.

Data la natura peculiare, della formazione professionale, le parti ritengono che la struttura di coordinamento dovrebbe far capo al Ministero del Lavoro.

3. Razionalizzazione del sistema.

Le parti concordano per una revisione normativa che dovrebbe ricondurre ad unità sistemica le diverse vie di formazione professionale, riassumendo in quadro coerente, anche se differenziato, le diverse strade di formazione, e cioè:

- Istituti professionali di Stato;
- corsi regionali;
- sistemi di formazione in alternanza;
- attività di formazione continua evitando la disarticolazione e la dispersione.

Nel quadro del riordino legislativo dei contratti a causa mista vanno previste particolari forme di incentivazione per quei contratti che valorizzino il contenuto formativo.

Carattere di ancor maggiore problematicità riveste il rapporto Istituti professionali di Stato-Corsi regionali, rapporto oggi privo di reali momenti di coordinamento e che dovrebbe trovare invece momenti di concertazione specie per quanto attiene alla programmazione degli interventi e alla destinazione delle risorse.

Ciò vale in generale, e vale in modo particolare per la fascia della formazione di 2° livello.

4. Finanziamento.

Le parti assumono la comune convinzione che l'attuale regime di "spesa" pubblica per la formazione appare anomalo, sperequato e inadeguato, con:

- differenze tra Regione e Regione non giustificate da ragioni obiettive;
- polverizzazione e dispersione degli interventi tra pubbliche amministrazioni diverse;
- penalizzazione di particolari segmenti formativi (es. formazione continua e formazione in alternanza) e dei processi di adeguamento/aggiornamento strutturale e funzionale del sistema (attrezzature dei Cfp, formazione formatori, orientamento);

- scarsa e inefficace operatività della legge n. 492 sull'innovazione dei sistemi formativi regionali;
- utilizzo non soddisfacente dei Fondi strutturali CEE, e dei programmi formativi CEE.

Va anzitutto costituito un Fondo che finanzi le attività di formazione continua nonché quelle degli organismi paritetici bilaterali.

In generale, andrebbe poi elaborato un bilancio generale delle risorse della formazione professionale in cui annualmente trovassero visibile collocazione i vari flussi finanziari destinati al sistema dalle diverse fonti.

Questo bilancio andrebbe annualmente sottoposto all'istituendo Comitato nazionale di coordinamento interistituzionale, per le necessarie valutazioni.

5. Organismi paritetici bilaterali.

Le parti concordano che gli Organismi paritetici bilaterali da esse promossi costituiscono lo snodo operativo mediante il quale le parti stesse offrono congiuntamente al sistema formativo, in modo non episodico ma continuativo e organizzato, il proprio contributo di indicazioni e proposte nel campo della formazione, dell'orientamento e della riqualificazione per agevolare il reimpiego.

E' a tal fine necessaria una revisione normativa che riconosca pienamente il ruolo di tali Organismi che, in quanto emanazione diretta e congiunta delle parti sociali, sono in grado di offrire tutta una gamma di apporti dei quali il sistema formativo può utilmente avvalersi per far corrispondere sempre più e sempre meglio le dinamiche formative ai reali bisogni delle imprese e dei lavoratori.

A questo scopo le parti concordano sull'esigenza che il sistema di formazione professionale interagisca permanentemente con la rete di organismi paritetici bilaterali sul territorio cui affidare funzioni di conoscenza, valutazione e indirizzo nel campo della formazione.

III. COMPITI DELLE PARTI IN MATERIA DI ORGANISMI PARITETICI BILATERALI

Le parti condividono la necessità di pervenire entro il termine di 30 giorni dall'operatività del presente protocollo alla costituzione di un organismo nazionale con compiti di coordinamento degli organismi regionali e di interazione con i soggetti nazionali e comunitari e ad una diffusione su scala nazionale di organismi bilaterali a livello regionale, e successivamente a una regolamentazione organica di tali strutture:

A) La diffusione su scala nazionale della bilateralità sarà realizzata

in attuazione di quanto esposto nei seguenti paragrafi:

1. In ciascuna regione, ad iniziativa delle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori aderenti a CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL viene costituito un organismo paritetico per la formazione professionale.

Gli organismi paritetici bilaterali esercitano un ruolo attivo nei confronti degli organi pubblici istituzionalmente preposti, nell'ambito della regione al settore della formazione professionale, volto a promuovere il miglioramento qualitativo dell'offerta formativa e la rispondenza di essa alle aspirazioni dei lavoratori e ai fabbisogni di professionalità delle imprese, anche sulla base degli eventuali apporti propositivi forniti congiuntamente dalle Associazioni nazionali di categoria degli imprenditori e dei lavoratori aderenti a CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL.

In tale ambito e allo specifico fine di orientare l'offerta formativa verso le concrete esigenze della realtà economica e sociale, gli organismi paritetici:

- effettueranno, nella regione di competenza, la rilevazione dei fabbisogni formativi in attuazione dell'indagine nazionale di cui al presente protocollo;
- si avvarranno dei risultati delle rilevazioni al fine di collaborare a una programmazione regionale delle attività formative coerente con i risultati predetti, individuando in particolare i fabbisogni formativi dei lavoratori collocati in mobilità e proponendo interventi di riqualificazione giudicati idonei a facilitarne il reimpiego.

I provvedimenti e le misure di natura legislativa, amministrativa e programmatoria in materia di formazione professionale, preventivamente all'adozione di essi da parte degli organi pubblici competenti operanti nell'ambito della regione, formeranno oggetto di esame da parte dell'organismo paritetico, ai fini della ricerca di valutazioni convergenti e della prospettazione di esse nelle competenti sedi istituzionali. Il predetto esame preventivo è finalizzato anche alla definizione di indirizzi comuni per i rappresentanti delle parti sociali nella CRI e in altri organi collegiali nei quali le parti stesse siano rappresentate.

Le Confederazioni stipulanti concordano sull'opportunità che tra gli organismi paritetici bilaterali e le associazioni sindacali e imprenditoriali aderenti alle predette Confederazioni, che, anche in relazione a quanto previsto al punto 1.2. dell'accordo interconfederale 25.1.90, realizzino, a livello territoriale o di categoria, esperienze di collaborazione nel campo della formazione professionale, intercorrano rapporti di reciproca informazione, anche in vista della prospettiva di sviluppare eventuali sinergie.

Tenuto conto dell'opportunità che gli organismi paritetici esercitino i compiti ad essi attribuiti sulla base di un adeguato quadro conoscitivo

e previsionale della situazione e delle tendenze del mercato del lavoro, gli organismi predetti procederanno periodicamente a un'analisi e ad una valutazione globale e sistematica dei principali indicatori dell'andamento quantitativo e qualitativo della domanda e dell'offerta di lavoro, utilizzando i dati sia direttamente acquisiti sia disponibili presso gli organi della pubblica amministrazione (Osservatorio del mercato del lavoro, Agenzie per l'impiego, Uffici del lavoro e sezioni circoscrizionali per l'impiego, sedi periferiche dell'INPS, ecc..). Nel quadro di tali analisi, saranno oggetto di specifico approfondimento aspetti particolari del mercato del lavoro, quali quelli relativi al reimpiego dei lavoratori in mobilità, alla ripartizione degli avviamenti per tipologie contrattuali, agli effetti occupazionali degli incentivi alle assunzioni di particolari categorie di lavoratori previsti da leggi statali o regionali, ecc..

2. Allo scopo di promuovere l'applicazione dell'art. 3, comma 4, legge n. 863/84, concernente i progetti che prevedono la richiesta di finanziamento alle regioni e la precedenza nell'accesso ai finanziamenti dei progetti che abbiano formato oggetto di intese con i sindacati, gli organismi paritetici predisporranno, sulla base delle esigenze concordemente definite dalle Associazioni nazionali di categoria degli imprenditori e dei lavoratori, modelli formativi e promuoveranno il finanziamento da parte della regione dei progetti conformi ai modelli suindicati. Le Confederazioni stipulanti ritengono opportuno che gli organismi bilaterali attivino una significativa sperimentazione su:

a) promozione delle azioni positive di cui all'art. 3 della legge n. 125/91 anche attraverso azioni di sostegno alla progettazione e al finanziamento delle azioni medesime;
b) promozione di interventi formativi e/o di tirocinio guidato finalizzati all'inserimento dei disabili aventi titolo al collocamento obbligatorio nelle occupazioni disponibili confacenti alla proficua utilizzazione delle residue capacità lavorative dei singoli disabili;
c) promozione di interventi formativi in materia di prevenzione antinfortunistica e di igiene e sicurezza del lavoro;
d) promozione di interventi formativi realizzati mediante finanziamenti pubblici, per agevolare l'impiego o il reimpiego dei disoccupati di lunga durata e dei lavoratori in mobilità.

3. L'organismo paritetico sarà complessivamente composto da 12 titolari e da 12 supplenti designati pariteticamente dalle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori esistenti nella regione e aderenti a CONFINDUSTRIA, da un lato, e a CGIL, CISL e UIL dall'altro; dell'organismo non potranno far parte presidenti o direttori di istituti o di centri formativi.

L'organismo decide all'unanimità. Esso è convocato dal presidente, anche su richiesta di una delle 2 componenti, con lettera raccomandata spedita almeno 8 giorni prima della data della riunione; è validamente

costituito con la presenza delle 2 componenti ed è presieduto a turni semestrali, alternativamente, da 1 dei componenti designati dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

La sede e i servizi di segreteria sono forniti dall'associazione territoriale degli industriali del capoluogo di regione ovvero dalla Federazione regionale degli industriali.

L'organismo definisce il programma annuale delle iniziative concordate, nell'ambito di orientamenti generali definiti collegialmente dalle organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori, che hanno dato vita all'organismo medesimo. Dopo 12 mesi dalla predisposizione del 1° programma e successivamente, con periodicità annuale, le organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori suindicate procederanno a un esame congiunto dei risultati delle attività dell'organismo e alla definizione di orientamenti generali in vista della elaborazione del programma successivo.

L'organismo potrà avvalersi dell'apporto non retribuito di tecnici o esperti operanti nell'ambito delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o nelle strutture formative eventualmente istituite dalle predette organizzazioni.

4. Gli organismi paritetici Promuovono inoltre la stipulazione di convenzioni tra le associazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori in essi rappresentate e le Agenzie regionali per l'impiego, aventi lo scopo di facilitare il reimpiego presso altre imprese dei lavoratori in mobilità.

Le convenzioni avranno le seguenti caratteristiche:

a) le imprese iscritte alle associazioni aderenti alla CONFINDUSTRIA, che abbiano proceduto a riduzioni di personale a norma degli artt. 4 e 24, legge n. 223/91, forniranno alle associazioni territoriali degli industriali i dati relativi agli specifici requisiti professionali individuali dei lavoratori collocati in mobilità;
b) le associazioni territoriali degli industriali comunicheranno i dati di cui al punto a) all'Agenzia regionale per l'impiego, che procederà alla predisposizione di schede descrittive dei requisiti professionali dei singoli lavoratori e alla trasmissione periodica di tali schede, raggruppate per ciascuna delle liste circoscrizionali di iscrizione dei lavoratori stessi, alle organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti a CGIL, CISL e UIL, alle associazioni, territoriali degli industriali aderenti alla CONFINDUSTRIA e all'organismo paritetico;
c) le associazioni territoriali degli industriali porranno le imprese di cui al punto a) nella condizione di poter consultare le schede trasmesse dall'Agenzia per l'impiego e forniranno alle imprese che ne facciano richiesta, con il concorso dell'impresa di provenienza dei singoli lavoratori in mobilità, informazioni aggiuntive in ordine ai requisiti

professionali dei lavoratori medesimi; le schede potranno essere consultate anche dalle imprese non associate che ne facciano richiesta;
d) le organizzazioni territoriali aderenti a CGIL, CISL e UIL presteranno ai lavoratori in mobilità l'assistenza da essi richiesta ai fini dei rapporti con l'ente previdenziale e con gli organi periferici del Ministero del Lavoro e si adopereranno, in collaborazione con le associazioni industriali, per accelerare il reperimento da parte delle imprese disponibili a prendere contatto con essi e ai fini di una tempestiva risposta alle proposte di assunzione ad essi eventualmente rivolte;
e) le imprese comunicheranno i nominativi dei lavoratori, con i quali hanno preso contatto avvalendosi degli strumenti offerti dalla convenzione e che abbiano accettato ovvero rifiutato la proposta di assunzione, all'Agenzia per l'impiego, alle organizzazioni territoriali aderenti a CGIL, CISL e UIL, nonché, per il tramite dell'associazione territoriale degli industriali all'impresa di provenienza del lavoratore, anche ai fini dell'applicazione, nei confronti di essa, della disposizione di cui all'art. 5, comma 5, legge n. 223/91.

Sono fatte salve le analoghe esperienze di collaborazione tra le parti sociali e le agenzie regionali per l'impiego già realizzate o avviate a livello territoriale.

5. In attesa che siano disponibili i risultati dell'indagine sui fabbisogni formativi, l'organismo paritetico procederà, in collaborazione con la Agenzia per l'impiego, con l'Osservatorio del mercato del lavoro, con l'Ufficio regionale del lavoro e con i servizi della regione preposti all'orientamento e alla formazione professionale, a un'analisi tecnica dei requisiti professionali dei singoli lavoratori risultanti dalle schede di cui al precedente punto 4, lett. b), al fine di individuare:

- i lavoratori carenti delle professionalità prevedibilmente richieste dal mercato o che abbiano comunque manifestato la disponibilità a partecipare a corsi di riqualificazione;
- le professionalità, l'acquisizione delle quali sia giudicata idonea ad accrescere le probabilità di reimpiego dei lavoratori medesimi.

I risultati dell'analisi tecnica verranno portati a conoscenza della CRI al fine di contribuire all'efficace esercizio dei compiti ad essa attribuiti dall'art. 6, comma 2, lett. b), legge n. 223/91 in ordine alla prospettazione alla regione dell'organizzazione di corsi di riqualificazione per i lavoratori in mobilità.

Le schede predisposte dall'Agenzia a norma del precedente punto 4, lett. b), verranno aggiornate sulla base dei risultati dei corsi di riqualificazione frequentati dai lavoratori in mobilità.

B) Una nuova e più compiuta regolamentazione degli organismi paritetici potrà essere concordata, allorché saranno realizzate le condizioni

necessarie per un collegamento e un raccordo organico tra le attività degli organismi stessi e il sistema istituzionale della formazione professionale, con particolare riferimento alle aree di intervento di più diretta pertinenza delle parti e cioè la formazione in alternanza e la formazione continua.

Le parti concordano infine sul fatto che le suesposte indicazioni per un aggiornamento e un coordinamento dell'impianto normativo della formazione professionale postulano la necessità che venga abbandonata la strada delle revisioni parziali ed episodiche per particolari aspetti della formazione, e si intraprenda invece la via della riforma organica e complessiva capace di ricondurre a visione sistemica la complessa materia.

Allegato 8.1

ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI DELL'INDUSTRIA E DEI SERVIZI

L'elaborazione di un progetto di fattibilità finalizzato a realizzare un sistema permanente di rilevazione di fabbisogni formativi, promosso e gestito dalle parti sociali, richiede un'analisi propedeutica dei seguenti elementi di base:

a) obiettivi e indirizzi generali dell'iniziativa;
b) tempi e modalità di realizzazione del progetto di fattibilità;
c) risorse professionali impegnate e struttura di gestione dell'iniziativa;
d) risorse finanziarie ipotizzabili per l'elaborazione e gestione del progetto.

A) 0BIETTIVI E INDIRIZZI GENERALI DELL'INIZIATIVA:

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

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

Si ritiene che nell'arco di 2 mesi un gruppo di esperti opportunamente individuati possa elaborare un progetto esecutivo di fattibilità che, sulla base degli elementi forniti, sia in grado di definire:

B1. il modello di indagine;
B2. il campione di rilevazione (settoriale e territoriale);
B3. l'impianto organizzativo generale;
B4. i costi dell'iniziativa e dei successivi aggiornamenti;
B5. le possibili fonti di finanziamento.

Gli esperti da coinvolgere saranno scelti di comune accordo fra quelli di rilevanza specifica nazionale, dalle Parti stipulanti che assumeranno la responsabilità dell'intera iniziativa nei confronti delle istituzioni pubbliche.

C) RISORSE PROFESSIONALI IMPEGNATE E STRUTTURE IN GESTIONE DELL'INIZIATIVA:

1. Organismi bilaterali di livello centrale e regionale.

A livello centrale l'Organismo bilaterale nazionale avrà il compito di:

- rendere esecutiva l'iniziativa, promuoverla e diffonderla a tutti i livelli;
- controllare la realizzazione dell'iniziativa, attraverso esami periodici dello stato di attuazione;
- amministrare le risorse finanziarie.

A livello regionale gli Organismi bilaterali avranno la responsabilità di:

- realizzare le analisi dei fabbisogni sulla base del progetto esecutivo e del relativo modello messo a punto a livello centrale;
- orientare le amministrazioni regionali verso l'uso dei risultati delle analisi dei fabbisogni;
- amministrare le risorse finanziarie.

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

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

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

Il Gruppo di esperti incaricato, elaborerà un pre-progetto di fattibilità

da presentare alle istituzioni pubbliche per il finanziamento dell'iniziativa.

A questo riguardo si propongono 4 ipotesi di finanziabilità:

1) legge n. 492/91 che interviene per innovare i sistemi formativi regionali. In questo caso il pre-progetto andrebbe elaborato con una distribuzione regionale dei costi presunti;
2) legge n. 845/78 che all'art. 18 finanzia studi e ricerche promosse dal Ministero del Lavoro;
3) finanziamento o cofinanziamento comunitario;
4) altri provvedimenti legislativi.

Allegato 9

CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL

visto il punto 11 dell'accordo interconfederale 18.12.88 che impegna le Confederazioni stipulanti a definire, nel caso di modifiche legislative, i coordinamenti tra regolamentazione interconfederale e nuova disciplina legislativa che si rendano necessari;

viste le modifiche della disciplina legislativa dei CFL introdotte dall'art. 16, legge 19.7.94 n. 451, così come modificato dall'art. 6, comma 1, DL 9.12.94 n. 674;

tenuto conto del contributo propositivo dato all'introduzione di tali modifiche, mediante il concorso alla definizione delle linee guida di cui al punto b) del paragrafo "Occupazione giovanile e formazione" contenuto nel protocollo concordato il 23.7.93 tra il Governo e le parti sociali, nonché mediante le intese programmatiche in materia di CFL concordate a livello interconfederale il 20.1.93;

nell'intento di continuare ad esercitare il ruolo svolto nell'ultimo decennio sul piano della regolamentazione interconfederale degli strumenti miranti a promuovere l'occupazione giovanile;

hanno concordemente individuato nella 1a parte del presente accordo - congiuntamente trasmesso dalle parti al Ministro del Lavoro anche in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 1, legge n. 169/91 - gli adattamenti della citata regolamentazione interconfederale alla nuova disciplina legislativa, sulla base dei quali le Commissioni bilaterali procederanno a verificare la conformità alla regolamentazione medesima dei progetti successivi al 31.3.95.

Le parti hanno altresì concordato le intese di cui alla 2a parte del presente accordo in vista dell'obiettivo di dare impulso all'attuazione del protocollo 20.1.93 sulla formazione professionale anche mediante un rilancio del ruolo degli organismi paritetici bilaterali.

I - REGOLAMENTAZIONE DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO (CFL)

1) Durata dei contratti e attività formativa.

Nel punto 2 dell'accordo interconfedera1e 18.12.88, il 2° e il 3° capoverso sono sostituiti dalle seguenti disposizioni:

Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti che, per i CFL finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate come definite al punto a) del successivo paragrafo 2 (Tipologie contrattuali), prevedano 140 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per 24 mesi di durata;
- i progetti che, per i CFL finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie come definite al punto b) del successivo paragrafo 2, prevedano un numero di ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa compreso tra 100 ore per 18 mesi di durati e 120 ore per 24 mesi di durata.

Le parti convengono che non sono retribuite le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 100 alle 120 o alle 140 indicate nel precedente capoverso per le professionalità e per le durate ivi previste.

Le ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa comprendono 40 ore riservate allo svolgimento di formazione tecnico-pratica, secondo le modalità e i contenuti indicati nel progetto formativo presentato e dichiarato conforme.

La "nota a verbale" al punto 2 dell'accordo interconfederale 18.12.88 si applica ai progetti che prevedono contratti di durata inferiore a 18 mesi.

Si considerano altresì conformi alla presente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei CFL di cui all'art. 16, comma 2, lett. b), legge 19.7.94 n. 451, che prevedano una durata di 12 mesi e 20 ore di formazione teorica. La formazione predetta dovrà concernere la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la prevenzione ambientale e antinfortunistica. Le parti convengono che le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 20 non siano retribuite.

La formazione teorica relativa ai progetti di cui al precedente capoverso viene determinata in modo conforme alle disposizioni di cui al punto 3 delle deliberazioni assunte il 28.2.90 dalla Commissione tecnica bilaterale istituita in attuazione dell'accordo interconfederale 18.12.88 con gli adattamenti di seguito indicati:

a) la formazione teorica deve avere una durata non inferiore a 20 ore sia per gli "addetti ad attività di produzione" che per gli addetti ad

attività di impiego";
b) i temi specifici relativi alle aree tematiche di cui alle predette deliberazioni devono essere integrati con nozioni relative alla organizzazione del lavoro;
c) in sostituzione del prospetto costituente l'allegato 1 del punto 3 delle deliberazioni predette, la ripartizione delle 20 ore di formazione teorica verrà effettuata come segue per tutti i lavoratori:

Prevenzione antinfortunistica 10 ore
Disciplina rapporto 6 ore
Organizzazione lavoro 4 ore

Le disposizioni di cui al punto 3) delle deliberazioni sopra richiamate con gli adattamenti di cui ai precedenti capoversi trovano applicazione anche nei confronti dei progetti preordinati alla stipulazione dei CFL di cui all'art. 16, comma 2, lett. a), legge n. 451/94.

I progetti possono prevedere una diversa ripartizione delle 20 ore predette, fermo restando l'obbligo di riservare a ciascuna delle 3 aree tematiche suindicate almeno 4 ore.

I progetti predisposti ai sensi del comma 10, art. 16, legge n. 451/94 devono contenere l'indicazione delle imprese presso le quali avrà esecuzione il contratto, nonché dei prevedibili periodi di permanenza presso ciascuna di esse. Nel progetto di formazione e lavoro dovranno essere indicate le modalità di svolgimento delle attività formative previste dal presente accordo e l'eventuale ripartizione delle predette attività tra le diverse imprese.

2) Tipologie contrattuali.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 16, commi 2, 4, 5 e 6, legge n. 451/94:

a) sono considerate "elevate":

a.1) tutte le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nei livelli superiori al quartultimo dei livelli previsti dal sistema classificatorio stabilito dai CCNL;
a.2) le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nel quartultimo livello per le quali si preveda autonomia operativa e/o funzioni di responsabilità, coordinamento e controllo;

b) sono considerate "intermedie":

b.1) le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nel quartultimo livello non considerate "elevate" ai sensi del precedente punto a.2);
b.2) tutte le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nel terzultimo livello;

b.3) le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nel penultimo livello:

b.3.1) che abbiano le caratteristiche proprie delle figure professionali di operaio qualificato anche se non denominate esplicitamente come tali, nonché delle figure aventi un contenuto professionale equivalente, comprese quelle per le quali la declaratoria stabilita dal contratto nazionale di categoria preveda espressamente la possibilità di acquisire le conoscenze professionali di cui alla declaratoria medesima anche attraverso la frequenza di un corso di formazione;
b.3.2.) rispetto alle quali specifiche disposizioni dei CCNL prevedano la parificazione con figure professionali di operaio qualificato mediante il passaggio al terzultimo livello al termine di periodi di durata predeterminata, salvo diversa determinazione prevista dai CCNL.

L'identificazione delle figure professionali di operaio qualificato di cui al precedente punto b.3.1) non esplicitamente denominate come tali sarà effettuata sulla base degli elementi desumibili dalla declaratoria e/o dalle esemplificazioni previste dal CCNL ovvero mediante l'utilizzazione di tabelle di comparazione con precedenti classificazioni del personale eventualmente contenute o richiamate dal contratto stesso o delle tabelle in uso nei singoli settori dopo l'introduzione dell'inquadramento unico.

Le Associazioni nazionali stipulanti i CCNL potranno procedere a una specificazione delle professionalità intermedie e di quelle elevate.

Le eventuali specificazioni concordate a livello nazionale di categoria, ivi comprese quelle contenute in pattuizioni contrattuali già intervenute al medesimo livello, costituiscono parte integrante della regolamentazione interconfederale ai fini della verifica della conformità dei progetti ad opera delle Commissioni bilaterali.

I contratti di cui all'art. 16, comma 2, lett. b), legge n. 451/94 possono essere stipulati sia per le qualificazioni corrispondenti alle professionalità intermedie ed elevate che per le altre qualificazioni, ad eccezione delle qualificazioni indicate nel punto 2, 1° capoverso, dell'accordo interconfederale 18.12.88, con le quali le parti convengono di identificare le professionalità di cui all'art. 8, comma 5, legge n. 407/90.

Chiarimento a verbale al paragrafo 2.

I criteri suesposti non interferiscono nelle determinazioni proprie del livello nazionale di categoria in ordine all'assetto contrattuale della classificazione del personale.

3) Inquadramento e trattamento economico e normativo.

Prima del punto 7.1. dell'accordo interconfederale 18.12.88, è inserito il

seguente periodo: "L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito dal presente accordo non può comportare l'esclusione dei lavoratori con rapporto di formazione e lavoro dall'utilizzo dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal CCNL (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc..)".

Nel punto 7.2, 1° periodo dell'accordo interconfederale le parole "per più di 2 livelli" sono sostituite dalle parole "per più di un livello", ferma restando, per i contratti di cui alla lett. a), numero 1), dell'art. 16, comma 2, legge n. 451/94 e alla lett. b) del medesimo comma 2, per i quali il progetto preveda il penultimo livello come livello di destinazione, il passaggio del lavoratore a tale livello dopo 6 mesi di effettivo servizio.

Alla fine del 1° capoverso del punto 7.2 dell'accordo interconfederale è aggiunto il seguente periodo: "Con specifico riferimento alle erogazioni aziendali di cui al protocollo 23.7.93 i CCNL potranno concordare se e con quali modalità ricomprendere i predetti lavoratori".

In deroga a quanto previsto al punto 7.2, 2° capoverso, dell'accordo interconfederale 18.12.88, i lavoratori assunti con CFL nei casi di cui al punto b.3.2) del precedente paragrafo 2 (Tipologie contrattuali) saranno inquadrati nel penultimo livello all'atto dell'assunzione. Il periodo intercorrente tra l'assunzione dei lavoratori predetti con CFL e l'eventuale conferma in servizio degli stessi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato verrà integralmente considerato utile ai fini della individuazione, secondo i criteri di computo stabiliti dai CCNL, dei periodi al termine dei quali i contratti collettivi medesimi prevedono il passaggio al terzultimo livello, se tali periodi sono superiori alla durata del rapporto di formazione e lavoro. Se i predetti periodi sono pari o inferiori alla durata del rapporto di formazione e lavoro è considerato utile, ai fini e con le modalità sopra precisati, il 50% della durata del rapporto di formazione e lavoro.

I limiti percentuali di cui al presente paragrafo trovano applicazione salvo diversa specificazione della contrattazione collettiva di categoria.

4) Armonizzazione del testo contrattuale con la vigente disciplina legislativa.

Sono eliminate dal testo dell'accordo interconfederale le seguenti clausole, non più compatibili con la vigente disciplina legislativa: punto 4 e 1° capoverso del relativo "chiarimento a verbale"; punto 8. Nel 1° periodo del punto 1 dell'accordo interconfederale sono soppresse le parole: "che non richiedono i finanziamenti pubblici di cui al successivo comma 4".

Le disposizioni di cui al punto 7.3 dell'accordo interconfederale 18.12.88

non si applicano nel caso in cui i contratti di cui all'art. 16, comma 2, lett. b), legge n. 451/94 non siano trasformati, alla scadenza, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Nello "schema riepilogativo" costituente l'allegato 1 all'accordo interconfederale 18.12.88 dovrà essere esplicitamente indicato se il CFL, alla stipulazione del quale il progetto è preordinato, rientra nella tipologia di cui all'art. 16, comma 2, lett. a), legge n. 451/94 oppure nella tipologia di cui alla lett. b) del medesimo comma 2. Nei casi in cui l'impresa abbia indicato la tipologia contrattuale di cui alla lett. a) del citato comma 2, nello schema dovrà essere altresì specificato se il contratto è mirato all'acquisizione di una professionalità elevata oppure di una professionalità intermedia.

Nello "schema riepilogativo" suindicato è soppressa la sezione "situazione aziendale circa i CFL", in quanto tale sezione non è compatibile con l'art. 8, comma 6, legge n. 407/90, modificato dall'art. 16, comma 11, legge n. 451/94.

5) Decorrenza.

Le disposizioni di cui ai precedenti paragrafi trovano applicazione nei confronti dei progetti presentati successivamente al 31.3.95 e dei CFL stipulati in attuazione di essi.

Nota a verbale.

Le disposizioni dell'accordo interconfederale 18.12.88, come integrate dalla presente intesa, trovano applicazione a decorrere dall'1.4.95 anche per i progetti di formazione e lavoro delle imprese già aderenti all'ASAP, e ora alla CONFINDUSTRIA, e per le assunzioni previste dai medesimi progetti.

Resta convenuto che ai rapporti di formazione e lavoro in essere alla data del 31.3.95, ovvero a quelli instaurati entro il 30.6.95 in base a progetti presentati, autorizzati o ritenuti conformi alla data del 31.3.95, presso imprese già aderenti all'ASAP e ora alla CONFINDUSTRIA, continuerà ad applicarsi, fino alla loro scadenza, la disciplina di cui all'accordo 23.6.89 stipulato da ASAP e CGIL, CISL e UIL, se il progetto sia stato presentato, autorizzato o ritenuto conforme sulla base di tale disciplina.

Dichiarazione congiunta.

Le parti si danno atto che l'eventuale variazione della data di decorrenza delle disposizioni di cui all'art. 16, legge n. 451/94 stabilita dal DL 9.12.94, n. 674, determinerà una corrispondente variazione della data di decorrenza del presente accordo.

ORGANISMI BILATERALI E FORMAZIONE PROFESSIONALE

La concreta realizzazione dell'indagine sui fabbisogni di professionalità continua ad avere importanza centrale ai fini dell'attuazione del protocollo del 20.1.93.

La disponibilità dei dati sulla natura dei fabbisogni rilevati mediante l'indagine consentirebbe infatti l'attuazione dei compiti più qualificanti assegnati dal protocollo agli organismi paritetici, quali il sistematico esercizio di un ruolo attivo nei confronti delle pubbliche istituzioni preposte alla programmazione delle attività formative e la prospettazione di interventi di qualificazione professionale atti a facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità.

Le confederazioni stipulanti confermano il proprio impegno a promuovere la stipulazione con le autorità competenti della convenzione prevista dal protocollo per la realizzazione dell'indagine relativa ai fabbisogni.

Esse concordano inoltre sull'opportunità di dare impulso alla realizzazione di altre iniziative, previste dal protocollo, distinte e autonome rispetto all'indagine predetta.

Per un rilancio del ruolo degli organismi bilaterali, le parti confermano quanto previsto nel protocollo in merito agli aspetti organizzativi e all'attribuzione dei compiti a livello nazionale e regionale, procedendo contestualmente all'individuazione di alcune urgenti azioni, funzionali a tale obiettivo.

In particolare esse concordano sulla necessità di:

1) istituire, con un paritetico contributo finanziario delle parti firmatarie, nei limiti di impegno di spesa necessario alla sua formale costituzione, l'Organismo Nazionale Bilaterale sotto forma di organismo con personalità giuridica e articolato in sedi locali attraverso gli Organismi Bilaterali Regionali che faranno parte integrante dello stesso organismo;
2) verificare la situazione in essere, in merito alle attività svolte dagli Organismi Bilaterali, al fine di sviluppare le attività previste dal protocollo del gennaio 1993, in particolare per lo sviluppo della formazione continua, ricorrendo anche a sostegno tecnico-progettuale agli interventi di formazione continua prevista dai programmi dell'Obiettivo 4 del Fondo sociale europeo e dalla legislazione nazionale (con particolare riferimento all'art. 9, comma 3, legge n. 236/93) e regionale, nonché di quanto indicato al punto A2 del protocollo stesso in merito alla predisposizione e alla sperimentazione di modelli formativi per le donne, per i disabili, per i disoccupati di lunga durata e per i lavoratori in mobilità. Per questi ultimi dovranno essere promossi in maniera diffusa gli interventi degli Organismi Bilaterali previsti ai punti A4 e A5 del protocollo;

3) definire à livello di Organismo Bilaterale Interconfederale, anche con il supporto delle categorie, così come già definito nel protocollo del gennaio 1993, gli indirizzi e i criteri operativi da attuare a cura degli Organismi Bilaterali Regionali sia nei confronti degli interlocutori istituzionali, sia per la progettazione delle iniziative formative antinfortunistiche di cui alla normativa di recepimento della Direttiva CEE n. 89/391, da effettuare per i lavoratori da assumere con CFL, nell'ambito della formazione prevista dalle presenti intese, e per gli altri lavoratori, al verificarsi delle condizioni previste dalla normativa di recepimento;
4) individuare, d'intesa con gli organismi paritetici di 3 regioni meridionali, alcune iniziative sperimentali nell'ambito di quelle previste dal protocollo, rispetto alle quali l'organismo nazionale si rende disponibile a fornire all'organismo regionale, con modalità da concordare, il supporto e l'assistenza alla progettazione e alla esecuzione dell'iniziativa prescelta;
5) promuovere la realizzazione di un intervento di formazione dei quadri degli organismi regionali: infatti il corretto funzionamento degli Organismi richiede un preventivo periodo di formazione dei suoi componenti, per acquisire la necessaria sensibilità su alcuni temi "politici". Per esempio, sarebbe opportuna un'opera di diffusione delle conoscenze sui vari modelli di relazioni industriali, in rapporto all'attività di programmazione aziendale dell'attività di formazione e sulla successiva gestione. Questa iniziativa potrebbe essere finanziata con il contributo del Fondo Sociale Europeo e, in particolare, in base a quanto previsto dal Piano Nazionale di Sviluppo relativo all'Obiettivo 4 in materia di " ... formazione degli esperti delle parti sociali";
6) elaborare moduli di base per la realizzazione degli interventi formativi di cui all'art. 16, legge n. 451/94, anche al fine della definizione del modello per la certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori alla scadenza del contratto di formazione come previsto dal comma 9 del predetto articolo.

Gli Organismi Bilaterali regionali potranno intervenire presso le Regioni affinché prevedano, nei loro piani, spazi consistenti per l'effettuazione degli interventi formativi da parte delle strutture convenzionate utilizzando le relative risorse comunitarie disponibili concernenti l'obiettivo 3 del Fondo Sociale Europeo.

Gli Organismi regionali potranno attivarsi per l'accesso ad altre fonti di finanziamento comunitarie, nazionali o regionali.

Sul piano operativo, per giungere all'attuazione concreta delle iniziative sopradescritte e alla definizione di un assetto organizzativo compiuto, l'Organismo Nazionale Bilaterale usufruirà dal 1° aprile p.v., di un apposito locale attrezzato messo a disposizione da CONFINDUSTRIA e delle risorse necessarie a svolgere le funzioni di Segreteria, per procedere:

Entro il 31 maggio 1995

- alla verifica della situazione in essere di cui al punto 2);
- alla predisposizione dei modelli formativi inerenti ai CFL di cui al presente accordo e relativa definizione del modulo per la certificazione di risultati di cui al punto 6);
- all'elaborazione e presentazione del programma di formazione dei quadri delle organizzazioni firmatarie, membri degli Organismi Bilaterali costituiti o in via di costituzione di cui al punto 5);

Entro il 30 giugno 1995

- ad individuare, sulla base dei risultati acquisiti dalla verifica della situazione in essere e delle azioni avviate nella 1a fase, la formula giuridica più idonea all'attuazione di quanto previsto al punto 1) del presente accordo;

Entro il 31 luglio 1995

- all'elaborazione di un piano promozionale nei confronti dei rispettivi sistemi associativi per l'avvio operativo degli Organismi regolamentati.

Ad ogni scadenza le parti procederanno all'esame del lavoro svolto per assumere le relative decisioni operative al fine di giungere alla definitiva costituzione dell'Organismo Bilaterale Nazionale e delle sue articolazioni territoriali.

A prescindere da queste scadenze e al fine di realizzare i compiti che il protocollo del gennaio 1993 assegna agli Organismi, le parti ritengono opportuno che essi usufruiscano di una fonte di finanziamento certa nel tempo e nell'ammontare.

L'accordo prevede una serie di attività a carattere sistematico, che presuppongono una programmazione su base annuale e pluriennale.

Per questo le parti ritengono opportuno che, al di là delle capacità autonome di finanziamento che tali organismi saranno in grado di sviluppare, si realizzi una modifica dell'attuale legislazione al fine di utilizzare le attuali risorse pari al gettito originato dal prelievo dello 0,30% o a parte di esso per il finanziamento delle attività degli organismi bilaterali, nell'ambito di una legislazione per la costituzione anche nel nostro Paese di un vero sistema di formazione continua.

Allegato 10

CONVENZIONE PER LA FORNITURA DEL VITTO E ALLOGGIO PER LE AZIENDE ALBERGHIERE

Le aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto e 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 e 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;
d1)il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà dal 3.5. 90 il relativo prezzo alla azienda fornitrice, secondo le seguenti tabelle:

un pranzo £. 500
una prima colazione 125
un pernottamento 625

corrispondenti a £. 1.250 giornaliere e £. 33.750 mensili per il vitto intero e a £. 18.750 mensili per l'alloggio.

d2) a decorrere dall'1.7.96 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

un pranzo £. 650
una prima colazione 150
un pernottamento 800

corrispondenti a £. 1.600 giornaliere e £. 43.500 mensili per il vitto intero e a £. 24.000 mensili per l'alloggio.

e) le parti si danno reciprocamente atto che, avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto e alloggio su scala nazionale ai dipendenti 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 e 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 dame comunicazione alle RSA per ricercare le più idonee soluzioni.

Nota a verbale.

A decorrere dal 3.5.90, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d1) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di £. 100 per un pranzo, di £. 25 per una prima colazione e di £. 125 per un pernottamento.

A decorrere dall'1.7.96, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d1) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di £. 150 per un pranzo, di £. 25 per una prima colazione e di £. 125 per un pernottamento.

CONVENZIONE PER LA SOMMINISTRAZIONE DEL VITTO PER 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 2 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 e un quarto di vino. Il pasto deve essere sano e 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 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 e assicurativi.

Nota a verbale.

A partire dall'1.6.86 il prezzo del vitto in atto nelle varie provincie è aumentato di £. 150 a pasto.

A partire dal 3.5.90 il prezzo del vitto in atto nelle varie provincie è aumentato di £. 100.

A partire dall'1.7.96 il prezzo del vitto in atto nelle varie provincie è aumentato di £. 150 a pasto.

Allegato 11

LAVORATORI STAGIONALI

LETTERA INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
DIREZIONE GENERALE

Roma, 5 ottobre 1988

Alla FAIAT
Alla ASAP
Alla FIPE
Alla FIAVET
Alla FAITA
Alla FILCAMS
Alla FISASCAT-CISL
Alla UILTuCS-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 e 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 CCNL in oggetto.

IL DIRETTORE GENERALE

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 e 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 e assistenziali da parte del datore di lavoro.

Conseguentemente, nel caso specifico, prosegue la nota ministeriale, se effettivamente la retribuzione base relativa alle ore di lavoro straordinario effettuate viene corrisposta nel periodo di paga, nel corso del quale il lavoratore fruisce dei riposi compensativi (che nella fattispecie coincide con il periodo di protrazione del contratto), è con riferimento a tale periodo che l'obbligo contributivo deve essere assolto.

Si ritiene, pertanto, che le aziende interessate potranno adottare comportamenti conformi alle citate indicazioni ministeriali.

IL DIRETTORE GENERALE

Allegato 12

PREMIO DI ANZIANITA' AZIENDE ALBERGHIERE

I lavoratori hanno diritto a un premio d'anzianità nelle seguenti misure:

- 1 mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio;
- 1 mensilità e mezza di retribuzione al compimento del 15° anno;
- 2 mensilità di retribuzione dopo il 2° decennio;
- 3 mensilità di retribuzione dopo il 3° decennio.

L'anzianità utile ai fini della corresponsione del premio decorre per gli impiegati dall'1.1.50 e per gli intermedi e salariati dal 18.12.49.

Dopo il 10° anno d'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'art. 115 del presente contratto.

Nota a verbale.

I premi d'anzianità maturati e liquidati agli intermedi e salariati fino al 30.9.71 non sono soggetti a rivalutazione secondo le misure previste dal presente allegato.

STATUTO E REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DELL'ENTE BILATERALE TERRITORIALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA (*)

(*) Il presente statuto e regolamento valgono anche per la costituzione e il funzionamento dell'EBIT Nazionale, che avrà sede presso FEDERTURISMO, viale dell'Astronomia 20 in Roma.

Art. 1 - Costituzione.

1) Conformemente a quanto previsto dall'art. 12 del CCNL per i dipendenti da aziende dell'industria turistica 7.2.95 è costituito ad iniziativa delle Organizzazioni Regionali della FEDERTURISMO e della

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL l'Ente Bilaterale Territoriale della industria turistica, di seguito denominato EBIT.

Art. 2 - Natura.

1) L'EBIT ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Art. 3 - Durata.

1) La durata dell'EBIT è a tempo indeterminato.

Art. 4 - Sede.

1) L'EBIT ha sede nel luogo convenuto tra le parti.

Art. 5 - Scopi.

1) L'EBIT 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.

2) Inoltre, svolge 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.

3) L'EBIT 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 e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

4) A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma e organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Osservatorio Nazionale 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'art. 9, legge n. 56/87 e con le garanzie di riservatezza ivi previste;
b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di CFL, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
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 e aziendali all'Osservatorio Nazionale;
e) svolge funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio in materia di mercato del lavoro.

Art. 6 - Soci e Beneficiari.

1) Sono Soci dell'EBIT le Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro (*) firmatarie dell'accordo del../../.. stipulato in attuazione dell'art. 6 del CCNL per i dipendenti da aziende dell'industria turistica 7.2.96.

(*) Per Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro si intendono, di norma, le Federazioni regionali o, in caso di maggiori articolazioni territoriali, le Unioni industriali competenti.

2) Le iniziative di cui all'art. 5 del presente Statuto integrano i trattamenti minimi normativi contrattuali e sono destinate ai dipendenti da Aziende che corrispondono all'EBIT le quote di finanziamento di cui al successivo art. 7.

3) In coerenza con gli obiettivi di cui sopra conformemente a quanto disposto dall'art. 6 del CCNL per i dipendenti dell'industria turistica del 7.2.96 il 15% del gettito netto globale dell'EBIT derivante dalle quote di cui al successivo art. 7 è destinato al finanziamento dell'Osservatorio Nazionale del mercato del lavoro.

4) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'art. 5, in ragione della

provenienza del gettito.

Art. 7 - Finanziamento.

1) L'EBIT è finanziato da quote versate da tutte le Aziende e dai loro dipendenti nella misura prevista dal vigente CCNL per i dipendenti da aziende dell'industria turistica.

2) La quota a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata all'EBIT, unitamente a quella a proprio carico, con le modalità stabilite nel regolamento.

Art. 8 - Organi dell'EBIT.

1) Sono organi dell'EBIT:

- l'Assemblea;
- il Presidente;
- il Comitato Esecutivo;
- il Collegio dei Sindaci.

Art. 9 - Assemblea.

1) L'Assemblea è composta in modo paritetico tra i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro di norma da 12 membri, nominati:

- n. 6 dalla FEDERTURISMO;
- n. 6 dalle Organizzazioni dei lavoratori di cui n. 2 nominati dalla FILCAMS-CGIL di....., n. 2 nominati dalla FISASCAT-CISL di..... e n. 2 nominati dalla UILTuCS-UIL di.....;

2) I membri dell'Assemblea durano in carica 3 anni e si intendono riconfermati di triennio in triennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno 1 mese prima della scadenza. E' però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri membri anche prima della scadenza del triennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.

3) Il nuovo membro avrà per la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.

Art. 10 - Poteri dell'Assemblea.

1) Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente e il Vice Presidente;
- approvare i regolamenti interni dell'EBIT;
- deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 5 del presente Statuto;
- provvedere all'approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBIT;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'EBIT;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori e i Sindaci;
- stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi in caso di ritardato pagamento;
- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto.
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Art. 11 - Riunioni dell'Assemblea.

1) L'Assemblea si riunisce ordinariamente 3 volte all'anno, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno 3 membri effettivi dell'Assemblea o dal Presidente o dal Collegio dei Sindaci.

2) La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno 5 giorni prima di quello fissato per la riunione.

3) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno e ora della riunione e gli argomenti da trattare.

4) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBIT. Per la validità delle adunanze dell'Assemblea e le relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più 1 dei suoi componenti.

5) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno la metà più 1 dei componenti. Ciascun membro ha 1 voto.

Art. 12 - Il Presidente.

1) Il Presidente dell'EBIT viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta fra i membri effettivi rappresentanti i Sindacati dei Lavoratori e la volta successiva tra i membri effettivi rappresentanti le Associazioni dei datori di lavoro. Il Presidente dura in carica per un triennio. Qualora, nel corso del triennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del triennio.

2) Spetta al Presidente dell'EBIT di:

- rappresentare l'EBIT di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunioni del Comitato Esecutivo;
- sovrintendere all'applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo,
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Esecutivo.

3) Il Presidente ha la firma sociale.

Art. 13 - Il Vice Presidente.

1) Il Vice Presidente dell'EBIT viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i membri effettivi rappresentanti le Associazioni dei datori di lavoro e la volta successiva fra i membri effettivi rappresentanti i Sindacati dei Lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti l'Associazione dei datori di lavoro, il Vice Presidente sia scelto fra i rappresentanti i Sindacati dei Lavoratori e viceversa.

2) Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Art. 14 - Il Comitato Esecutivo.

1) Il Comitato Esecutivo si compone di 6 membri, scelti tra i componenti l'Assemblea e così ripartiti:

a) il Presidente dell'Assemblea;
b) il Vicepresidente dell'Assemblea;
c) 2 membri nominati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro;
d) 2 membri nominati dalle Organizzazioni dei lavoratori.

Art. 15 - Poteri del Comitato Esecutivo.

1) Spetta al Comitato Esecutivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;

- vigilare sull'attuazione delle iniziative promosse dall'EBIT;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'EBIT;
- assumere e licenziare il personale dell'EBIT e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti interni dell'EBIT e sottoporli alla approvazione dell'Assemblea;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Art. 16 - Riunioni del Comitato Esecutivo.

1) Il Comitato Esecutivo si riunisce ordinariamente ogni 2 mesi, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno 2 membri effettivi del Comitato o dal Presidente.

2) La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno 5 giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

3) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno e ora della riunione e gli argomenti da trattare.

4) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'EBIT.

5) Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno 4 membri.

6) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno 4 membri.

7) Ciascun membro ha 1 voto.

Art. 17 - Il Collegio dei Sindaci.

1) Il Collegio dei Sindaci è composto di 3 membri effettivi così designati: 1 dalle Associazioni dei datori di lavoro, 1 dai Sindacati dei Lavoratori, il 3° scelto di comune accordo fra gli iscritti all'albo dei revisori ufficiali dei conti, che ne è il Presidente.

2) Le predette Organizzazioni designano inoltre 2 Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

3) I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica 3 anni e

possono essere riconfermati.

4) I Sindaci esercitano le attribuzioni e hanno i doveri di cui agli artt. 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

5) Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'EBIT per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

6) Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre e ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

7) La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno 5 giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno e ora della riunione e gli argomenti da trattare.

8) I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni della Assemblea senza voto deliberativo.

Art. 18 - Il Patrimonio dell'EBIT.

1) Le disponibilità dell'EBIT sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente art. 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

2) Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'EBIT le somme e i beni mobili e immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'EBIT ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

3) In adesione allo spirito e alle finalità del CCNL per i dipendenti da aziende dell'industria turistica il patrimonio dell'EBIT è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'art. 5 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

4) Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'EBIT, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

5) I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'EBIT sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Art. 19 - Gestione dell'EBIT.

1) Per le spese di impianto e di gestione, l'EBIT potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'art. 18. Ogni pagamento di spese e ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

Art. 20 - Bilancio dell'EBIT.

1) Gli esercizi finanziari dell'EBIT hanno inizio il 1° gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Esecutivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'EBIT e del bilancio preventivo.

2) Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro 3 mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e il conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Esecutivo e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro 10 giorni dall'approvazione al Comitato di Vigilanza Nazionale di cui all'art. 6 del CCNL per i dipendenti da aziende dell'industria turistica del 7.2.96 e alle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1 del presente Statuto.

Art. 21 - Liquidazione dell'EBIT.

1) La messa in liquidazione dell'EBIT è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni stipulanti di cui all'art. 1 nei seguenti casi:

a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizioni di legge,
b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;
c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel CCNL in ordine alla trattenuta e al versamento dei contributi.

2) Nel momento stesso in cui dovesse verificarsi una delle ipotesi di cui innanzi, cesserà automaticamente l'obbligo per tutti i datori di

lavoro di accantonare presso l'EBIT i contributi di cui al precedente comma e per essi e per i lavoratori di pagare i medesimi.

3) Nell'ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni stipulanti provvederanno alla nomina di 6 liquidatori, di cui 3 nominati dalla Associazione dei datori di lavoro e 3 nominati dai Sindacati dei Lavoratori; trascorso 1 mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

4) Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'EBIT i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

5) Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad attività assistenziali da concordare tra le Organizzazioni firmatarie del presente atto.

6) In caso di mancato accordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale tenuti presenti i suddetti scopi.

Art. 22 - Modifiche statutarie.

1) Qualunque modifica al presente statuto, nonché al regolamento, deve essere proposta dalle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1, sentito il parere vincolante del Comitato di Vigilanza Nazionale il quale è tenuto ad esprimerlo entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta e deliberata dall'Assemblea dell'EBIT, con votazione a maggioranza di 2/3 dei componenti l'Assemblea stessa.

Art. 23 - Controversie.

1) Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e applicazione del presente statuto, nonché del regolamento, è deferita all'esame del Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 24 - Disposizioni finali.

1) Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme in cui al Regolamento e, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

REGOLAMENTO

1) Il presente Regolamento disciplina il funzionamento dell'Ente Bilaterale Territoriale costituito ai sensi dell'art. 12 del CCNL per i dipendenti da aziende dell'industria turistica del 7.2.96.

2) La misura delle quote mensili di finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale è stabilita nello 0,40% di paga base e contingenza, di cui lo 0,10% a carico del lavoratore e lo 0,30% a carico del datore di lavoro. A far data dall'11.9.95, la misura delle quote mensili di finanziamento è stabilita nello 0,40% di paga base e contingenza di cui lo 0,20% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore. La misura delle quote potrà essere variata solo ad opera delle Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti il CCNL per i dipendenti da aziende dell'industria turistica.

3) La quota a carico del lavoratore è trattenuta dal datore di lavoro all'atto del pagamento della retribuzione mensile. Il relativo importo deve essere indicato con apposita voce nel foglio paga e sul libro paga.

4) Le quote a carico dei lavoratori e del datore di lavoro devono essere versate all'Ente Bilaterale Territoriale (avvalendosi esclusivamente del sistema di riscossione appositamente individuato a livello nazionale).

5) Gli importi delle quote di cui all'articolo precedente devono essere versati dalle aziende entro il mese successivo al periodo di paga al quale si riferisce il versamento. In caso di ritardato versamento sono dovuti all'Ente Bilaterale Territoriale gli interessi di mora fissati nella misura del 10% in ragione di anno, senza che ciò pregiudichi il diritto dell'EBIT medesimo ad adire le vie legali.

6) I lavoratori che intendano avvalersi delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale sono tenuti a comprovare l'avvenuta trattenuta delle quote di propria competenza mediante l'esibizione del foglio paga.

7) Entro il 1° luglio e il 1° febbraio di ogni anno, i datori di lavoro sono tenuti ad inviare all'Ente Bilaterale Territoriale il riepilogo distinto per mese delle quote versate nel semestre precedente utilizzando a tal fine esclusivamente i moduli che saranno messi gratuitamente a disposizione dall'EBIT e che dovranno essere compilati in ogni parte. Il riepilogo dovrà essere sottoscritto dal datore di lavoro o dal suo rappresentante legale. Il datore di lavoro è responsabile delle omissioni e delle inesattezze contenute nel riepilogo.

8) La quota di competenza dell'Osservatorio Nazionale dovrà essere versata trimestralmente entro e non oltre l'ultimo giorno del mese di: gennaio (versamenti relativi al trimestre ottobre-dicembre), aprile (versamenti relativi al trimestre gennaio-marzo), luglio (versamenti relativi al trimestre aprile-giugno) e ottobre (versamenti relativi al trimestre luglio-settembre).

9) Il calcolo del 15% del gettito complessivo dovrà assumere a base

l'insieme delle quote versate all'Ente Bilaterale Territoriale entro l'ultimo giorno del mese precedente.

10) Entro il medesimo termine di cui al punto 8) l'Ente Bilaterale Territoriale è tenuto ad inviare all'Osservatorio Nazionale il riepilogo distinto per mese delle quote versate e il numero dei dipendenti cui si riferiscono.