Accordo integrativo per il Settore Turismo e Pubblici Esercizi

Bolzano, lì 15 dicembre 2003

TRA

L'Unione Albergatori e Pubblici Esercenti (Hoteliers- und Gastwirteverband) della Provincia Autonoma di Bolzano, rappresentata da

Presidente Walter Meister

in presenza del direttore Hansjörg Dariz

e Wilfried Albenberger, responsabile dell'Ufficio Personale

E

le Federazioni Sindacali Provinciali di Settore

ASGB	- Georg Pardeller
CGIL/AGB - FILCAMS - LHFD	- Christine Walzl
SGB/CISL - FISASCAT	- Ottilia Mair
UIL/SGK - UILTUCS	- Remigio Servadio

VISTO

- il protocollo d'intesa del 23 luglio 1993
- l'accordo integrativo per il Settore Turismo e Pubblici Esercizi del 1° luglio 1999
- il CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003

per i lavoratori delle aziende alberghiere e dei pubblici esercizi nella Provincia di Bolzano si è stipulato il seguente accordo territoriale:

I. Apprendistato pagina 3

II. Contratti feriali pagina 8

III. Lavoro stagionale pagina 11

IV. Accordo sul lavoro a tempo parziale pagina 12

V. Accordi vari pagina 14

VI. Validità e sfera di applicazione pagina 20

I. - APPRENDISTATO

VISTO

- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti del settore turismo (Confcommercio) stipulati in data 22 gennaio 1999 e 19 luglio 2003;

- l'accordo quadro provinciale interconfederale firmato il 18 aprile 1984 in materia di apprendistato;

- la legge provinciale in materia di apprendistato del 7 aprile 1997, n. 6 e la legge del 24 giugno 1997, n. 196

si è stipulato il seguente accordo provinciale integrativo del CCNL per gli apprendisti del settore turismo (Confcommercio).

Art. 1 - Durata dell'apprendistato e scuola professionale

In considerazione della particolare situazione dell'istruzione professionale nella Provincia Autonoma di Bolzano, la durata dell'apprendistato viene fissata come segue:

a) cuoco/a (Chef de Partie) - 36 mesi
b) cameriere/a (Chef de Rang) - 36 mesi

Scuola professionale: 3 x 9 settimane per la durata di 36 mesi d'apprendistato

Per l'anno scolastico 2004/2005 la durata della scuola professionale viene portata da 3 x 9 settimane a 3 x 10 settimane. La settimana di scuola in più è dovuta al fatto che con l'aumento delle ore di lingua e tecnica il monte ore ammonta complessivamente a 400 ore.

Cuochi e camerieri, terminato il periodo di apprendistato, vengono inquadrati come minimo nel quarto livello.

Eventuali nuovi profili professionali saranno valutati congiuntamente dalle parti contraenti per il relativo inserimento nei vari gruppi di durata e professionalità.

Lavoro stagionale

Per gli apprendisti assunti con un impiego stagionale la durata dell'apprendistato a compensazione dei periodi d'interruzione è ridotta di 1/6. La partecipazione ai corsi a blocco è da considerarsi come periodo lavorativo a tutti gli effetti.

Art. 2- La frequenza di scuole alberghiere e professionali riconosciuta e non riconosciuta ai fini dell'apprendistato:

A) Ai fini dell'apprendistato si riconoscono:

- La frequenza del corso di formazione professionale di tre anni per cuoco e cameriere:
  Per gli apprendisti, che vogliono conseguire il diploma finale presso le scuole professionali, il periodo di tirocinio di otto mesi previsto dalla legge provinciale 6/97 può essere prestato nell'ambito di un contratto di apprendistato a termine. In questo caso la retribuzione ammonta al 90% della retribuzione del quarto livello di un lavoratore qualificato.
- Il superamento del biennio per il settore alberghiero e della ristorazione della formazione professionale tedesca e ladina nonché italiana, che fa parte della scuola professionale di cinque anni, legalmente riconosciuta, di lingua tedesca "Kaiserhof" e di lingua italiana "Cesare Riz", sostituisce il primo corso a blocco dell'apprendistato.
- A chi ha frequentato la terza classe per cameriere di ristorante vengono riconosciuti due anni di apprendistato come cuoco e cameriere.
- Superando la quarta classe "Hotelkaufmann" gli allievi ottengono il diploma di cameriere e cuoco.

Il requisito per il riconoscimento degli anni di apprendistato è il superamento con esito positivo della rispettiva classe.

B) Ai fini dell'apprendistato non si riconoscono:

- Il corso base professionale
  Poiché con la nuova riforma scolastica è stato introdotto il nono anno di scuola obbligatoria, il corso base professionale è considerato anno di scuola dell'obbligo. Esso non sostituisce come in passato il primo anno di formazione per cuochi o camerieri.
- La frequenza con esito positivo del biennio (HTB) per il settore alberghiero non sostituisce più il primo e secondo anno di formazione per cuochi e camerieri.

Versione aggiornata il 18.03.2004

Art. 3 - Trattamento economico

La retribuzione per gli apprendisti è così determinata:

Apprendistato di 36 mesi

- 6 mesi al 55 %
- 6 mesi al 60%
- 6 mesi al 65%
- 6 mesi al 75%
- 6 mesi all' 85%
- 6 mesi al 90%

La percentuale della retribuzione dell'apprendista viene commisurata alla retribuzione lorda sindacale del lavoratore qualificato di maggiore età del IV° livello.

Norma transitoria
I contratti di apprendistato in essere mantengono la loro validità, procedendo all'adeguamento del trattamento economico con le percentuali definite nel presente accordo.

Sulla retribuzione come sopra determinata nessuna detrazione sarà operata a fronte dell'obbligo scolastico; il presente comma ha carattere essenziale ai fini della validità ed applicabilità dell'intero accordo.

Agli apprendisti che frequentano corsi a blocco, occupati in aziende con apertura annuale, è dovuta la retribuzione per tutta la durata della formazione.

Agli apprendisti occupati stagionalmente le ore di formazione verranno liquidate a fine rapporto. L'incidenza è fissata nel 16,66 % (percentuale per nove settimane di scuola professionale) ovvero 18,50% (percentuale per 10 settimane di scuola professionale) delle spettanze contrattuali (base di calcolo: retribuzione mensile, tredicesima e quattordicesima, permessi e ferie).

Le aziende sono tenute a provvedere che i corsi a blocco vengano frequentati nel periodo di apprendistato anche fuori stagione e siano regolarmente retribuiti durante il loro svolgimento.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata del periodo di apprendistato.

Non si darà luogo a detrazioni per ratei di 13ma, 14ma e ferie maturate.

Art. 4 - Trattamento in caso di malattia - gravidanza - puerperio ed infortunio

a) Malattia
In caso di malattia viene corrisposto all'apprendista il seguente trattamento:
dal 1° al 180° giorno = 100% della retribuzione

b) Infortunio sul lavoro
In caso di infortunio sul lavoro viene applicato il CCNL del settore turismo (Confcommercio). Il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere mensilmente la retribuzione intera spettante in base al contratto di lavoro individuale. Il saldo dell'indennità di infortunio verrà pagato previa presentazione dell'intera documentazione.

c) Gravidanza e Puerperio
Per gravidanza e puerperio si rimanda alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, alla legge dell'8 marzo 2000, n. 53 e al decreto legislativo del 23 aprile 2003, n. 115.

Il datore di lavoro corrisponderà come previsto dal CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 in caso di assenza per maternità obbligatoria, una integrazione fino al raggiungimento del 100% del normale trattamento economico complessivo.

Art. 5 - Licenziamenti individuali

Le aziende sono tenute a far completare a tutti gli apprendisti il periodo di formazione, fatto salvo l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo.

In caso di licenziamento illegittimo e/o ingiustificato l'azienda corrisponderà un risarcimento equivalente a quello previsto dalle legge 11 maggio 1990, n. 108. Gli importi suddetti sono soggetti agli oneri fiscali e previdenziali previsti dalla legge.

Art. 5 bis - Aziende stagionali

Le aziende turistiche che abbiano nell'anno solare un periodo di inattività di 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi possono stipulare un contratto d'apprendistato stagionale (DPR n. 1525 - art. 48 del 07.10.1963, DPR n. 378 del 11.07.1995 e decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001 e contratto collettivo nazionale del 19 luglio 2003).
Per le aziende a carattere stagionale, l'apprendista resta in forza per l'intero periodo di apertura dell'azienda, eccetto i casi di dimissioni per giusta causa o giustificato motivo.
Inoltre l'azienda é tenuta a riassumere gli apprendisti già occupati la precedente stagione, qualora lo stesso presenti domanda scritta entro 60 giorni dalla fine del proprio rapporto di lavoro.

Art. 6 - Verifiche occupazionali e clausole di salvaguardia

Le parti concordano:

a) l'impegno ad intervenire presso l'Assessorato Provinciale competente per il recepimento dei contenuti del presente accordo;

b) l'impegno ad incontrarsi con l'U.P.L.M.O. e con l'Ispettorato del Lavoro per la verifica dell'andamento occupazionale entro il 31 dicembre di ogni anno;

c) l'impegno di verificare entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente accordo l'andamento occupazionale del settore confrontando i dati ufficiali delle scuole professionali appurati alla fine di ogni anno.

d) Conferma del rapporto di lavoro
Il datore di lavoro si impegna ad assumere almeno il 60% dei rapporti di apprendistato scaduti nei precedenti 24 mesi con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Questa percentuale non tiene in considerazione i lavoratori che si sono dimessi, che sono stati licenziati per giusta causa e che dopo aver concluso il periodo di apprendistato hanno respinto l'offerta di restare nell'azienda con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione descritta in questo paragrafo non viene applicata se nei due anni precedenti è stato stipulato un solo contratto di apprendistato.

Art. 7 - Applicabilità

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti da Aziende Alberghiere e Pubblici Esercizi in base al CCNL del settore turismo (Confcommercio) in vigore.

Art. 8 - Validità del presente accordo

Per quanto non previsto dal presente accordo, si fa riferimento a quanto indicato dal CCNL del settore turismo (Confcommercio) vigente.

Art. 9 - Orario di Lavoro / Tutela minori

Con l'applicazione del presente accordo le aziende si impegnano al rispetto delle norme legislative (legge n. 977 del 17 ottobre 1967) e contrattuali CCNL del settore turismo (Confcommercio) vigenti in materia di orario di lavoro.

Le parti contraenti, condividendo le ragioni e le finalità dell'istruzione professionale nella Provincia Autonoma di Bolzano, concordano nel ritenere nullo il presente accordo per quanto riguarda gli aspetti retributivi in tutti quei casi in cui vengano accertate da parte degli organi preposti o della magistratura ripetute violazioni di legge e contrattuali. In tal caso è da corrispondere la retribuzione del CCNL del settore turismo (Confcommercio) relativamente all'inquadramento al lavoratore del 4° livello .

II. – CONTRATTI FERIALI

Accordo Territoriale delle Aziende del Settore Turismo e Pubblici Esercizi sui contratti a tempo determinato estivi

T R A

L'Unione Albergatori e Pubblici Esercenti (Hoteliers- und Gastwirteverband) della Provincia Autonoma di Bolzano, rappresentata da

Presidente Walter Meister

Direttore Hansjörg Dariz

Wilfried Albenberger, responsabile dell'Ufficio Personale

E

Le Federazioni Sindacali Provinciali del Settore

ASGB	- Georg Pardeller
CGIL/AGB - FILCAMS - LHFD	- Christine Walzl
CISL/SGB - FISASCAT	- Ottilia Mair
UIL/SGK - UILTuCS	- Remigio Servadio

è stato concordato quanto segue:

ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, comma 1, della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 art. 70 e 72 e 19 luglio 2003, le parti hanno individuato le ipotesi e le condizioni nelle quali è consentita la stipulazione di contratti a termine:

1. **Contratto a termine (feriale)**

a) Al fine della integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo **giugno - ottobre** le aziende aderenti all'Associazione degli Albergatori della Provincia di Bolzano potranno stipulare contratti a termine estivi della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti che frequentano
   a) scuole alberghiere,
   b) istituti professionali superiori
   c) scuole professionali o corsi di studi universitari
   d) altre scuole non corrispondenti al corso scolastico solamente per il reparto sala, bar (cameriere).

   > I giovani potranno essere impiegati in settori di inserimento corrispondenti al corso scolastico frequentato.

b) L'Ufficio del Lavoro competente richiederà la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata al momento della comunicazione dell'assunzione diretta.

c) Durante il contratto a termine il giovane percepirà la seguente retribuzione mensile:
   - 55% per chi ha frequentato il primo anno di scuola;
   - 65% per chi ha frequentato il secondo anno di scuola;
   - 75% per chi ha frequentato gli anni successivi;
   - 85% per chi frequenta corsi di studi universitari.

   Dette percentuali vanno calcolate sulle retribuzioni aziendali contrattuali previste per il IV° livello di inserimento dei dipendenti maggiorenni qualificati. Hanno diritto anche del godimento di vitto e alloggio.

2. **Orario di lavoro / Tutela minori**

Le Aziende con l'applicazione del presente accordo si impegnano al rispetto delle norme vigenti legislative e contrattuali in materia di orario di lavoro.
Le parti contraenti dichiarano la nullità dell'accordo per quanto riguarda gli aspetti retributivi nel caso in cui venissero accertate violazioni contrattuali dagli organi preposti o dalla magistratura, per i lavoratori sotto 18 anni che superano l'orario di lavoro di 40 ore settimanali, fermo restando la possibilità di conguagliare nell'arco della stagione - nei limiti della legge - le eventuali ore di lavoro oltre l'orario contrattuale con riposi compensativi per i lavoratori oltre 18 anni.

Per quanto non previsto nei capi precedenti valgono le norme del CCNL del settore turismo (Confcommercio).

Il contratto individuale di assunzione a termine deve essere predisposto secondo lo schema allegato al presente accordo e ne costituisce parte integrante.

3. **Validità e sfera di applicazione**

Il presente accordo territoriale si applica alle sole aziende aderenti all'Associazione Albergatori e Pubblici Esercenti della Provincia di Bolzano che sono in regola col versamento delle quote di assistenza contrattuale (COVELA/COVELCO) e quelle della Cassa Turistica.

Il presente accordo territoriale entra in vigore in data 1° giugno 2004 e scade il 31 ottobre 2004, e viene depositato presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro.

ARBEITSVERTRAG - CONTRATTO DI LAVORO

Zeitvertrag für die Sommermonate/contratto feriale

Die Firma - La Ditta _____ St. Nr.-Mwst. Nr. - C.F. - P. IVA _____

mit Sitz in - con sede a _____ Kollektivvertrag - CCNL _____

und der/die Arbeitnehmer/in _____ Matr. Nr. - n. matr. ____ S.E-Pos. _____
ed il/la dipendente

geb. am - nato/a il _____ in - a _____

wohnhaft in - residente _____ Straße - via _____

in der Tätigkeit als _____ Gruppe - livello _____
nella qualifica di

schließen diesen Vertrag, gültig vom _____ bis _____ ,ab.
stipulano questo contratto di lavoro con decorrenza dal al

1. PROBEZEIT - PERIODO DI PROVA

Die Probezeit beträgt Tage.
La durata del periodo di prova é di _____ giorni.

2. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG - G./L. NR. 863 VOM/DEL 19.12.84 - A TEMPO PARZIALE

Arbeitszeit	Orario di Lavoro
Vormittag von _____ bis _____ Uhr	Mattina dalle _____ alle _____
Nachmittag von _____ bis _____ Uhr	Pomeriggio dalle _____ alle _____

Arbeitstage:
Giornate di lavoro: _____
(die betreffenden Wochentage angeben - segnare i giorni lavorativi)

3. ENTLOHNUNG - RETRIBUZIONE

a) Grundlohn	Paga base	**Landesabkommen vom**
b) Kontingenzzulage	Indennitá di contingenza	**15. Dezember 2003**
c) Aufsaugbares Element	Acconto assorbibile - 3. Elemento	**Accordo territoriale di**
d) Sonstige Vergütungen	Varie	**15 dicembre 2003**
MONATSBRUTTOLOHN EURO	**TOTALE LORDO MENSILE EURO**	

N. B.: Vom Bruttolohn werden die gesetzlich vorgeschriebenen Abzüge getätigt.
Dalla retribuzione lorda mensile verranno eseguite le detrazioni previste dalla legge.

4. ÜBERSTUNDEN - ORE STRAORDINARIE

Überstunden werden nur dann anerkannt, wenn dieselben vom Arbeitgeber ausdrücklich verlangt, bestätigt und im hierfür vorgesehenen Register eingetragen werden.
Le ore straordinarie verranno riconosciute come tali soltanto se queste sono state richieste da parte del datore di lavoro e se sono controfirmate da parte del dipendente nell'apposito registro mensile.

5. DOKUMENTE/BESTIMMUNGEN – DOCUMENTI/DISPOSIZIONI

Bei Dienstantritt hat der Arbeitnehmer folgende Dokumente und Daten zu übergeben: genaue Wohnadresse, Geburtsort und -datum, Steuernummer, persönliche NISF - Nummer, Erklärung über zustehende Absetzbeträge IRPEF, Familienbogen für eventuelle Familienzulagen, Sanitätsausweis.
Die Personaldaten wurden mit Ihrem Einverständnis eingeholt, und können auch an befugte Personen weitergegeben werden (G. Nr. 675/96 und 12/79).
Der Arbeitnehmer wurde über die Bestimmungen „Sicherheit am Arbeitsplatz" informiert (G.D. Nr. 626/94).
Il dipendente si impegna a presentare immediatamente al datore di lavoro i seguenti documenti e dati: l'indirizzo esatto del luogo di residenza, luogo e data di nascita, codice fiscale, codice individuale INPS, stato di famiglia per eventuali assegni familiari, libretto sanitario.
I dati personali rilevati con il suo consenso potranno essere trasmessi a persone autorizzate (L. n. 675/96 e 12/79).
Il dipendente é stato informato sulle disposizioni in materia di „Sicurezza al posto di lavoro" (D.L. n. 626/94).

6. VERSCHIEDENES - VARIE

---

der Arbeitgeber- il datore di lavoro

_____ il/den _____

der/die Arbeitnehmer/in - il/la dipendente

III - LAVORO STAGIONALE

VISTO

- il CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003 ai dipendenti di aziende alberghiere e pubblici esercizi della Provincia di Bolzano viene riconosciuta un'indennità di stagionalità.

Art. 1 – Diritto

L'indennità di stagionalità spetta a tutti i lavoratori con contratto stagionale o contratto a termine della durata massima di 10 mesi. Sono considerati contratti a carattere stagionale tutti i rapporti di lavoro che singolarmente non superano i 10 mesi.

Art. 2 – Aziende stagionali

In riferimento al D.P.R. n. 1525 del 7 ottobre 1963, punto 48, D.P.R. n. 378 del 11 luglio 1995 e decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001 tutte le aziende che effettuano una chiusura di 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi nell'anno solare sono definite aziende stagionali.
Per il controllo del livello occupazionale ed il numero dei contratti stagionali o a tempo determinato stipulati, si fa riferimento all'archivio banca dati dell'Ufficio del Mercato del Lavoro della Provincia di Bolzano.

Art. 3 – Calcolo e percentuale

L'indennità di stagionalità è calcolata su paga base e contingenza, con incidenza su tutti gli istituti contrattuali (13ma e 14ma mensilità, ferie, straordinari ecc.).
L'ammontare dell'indennità di stagionalità è fissata con la percentuale del 8%.

Art. 4 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

Ai lavoratori stagionali saranno erogate tutte le spettanze con l'ultima busta paga, incluso il T.F.R.

Art. 5 – Diritto di precedenza per dipendenti stagionali

Al lavoratore è riservata la precedenza nelle assunzioni a parità di trattamento (qualifica e retribuzione). Condizione necessaria è che il lavoratore entro 60 giorni dal termine del rapporto di lavoro ne faccia richiesta scritta.

IV - ACCORDO SUL LAVORO A TEMPO PARZIALE

VISTO

- l'art. 5, comma 4 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 e i decreti legislativi n. 61/2000, art. 1, comma 1, lettera e), n. 100/2001 e decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, art. 46 che permettono la prestazione di lavoro supplementare per lavoratori con contratto a tempo parziale;

- visto gli art. 65, 66 e 67 del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003 che prevedono la possibilità di prestare lavoro supplementare per i lavoratori a tempo parziale;

- vista l'esigenza della generalità delle imprese e l'interesse da parte dei lavoratori di uno strumento flessibile in tema di contratto parziale, ma nello stesso momento anche di certezza della sua regolare applicazione,

si conviene quanto segue:

Art. 1 – Lavoro supplementare

Il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 ed il CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 prevedono la possibilità di svolgere lavoro supplementare. Nel merito valgono le seguenti disposizioni:

Fermo restando, che la prestazione di lavoro supplementare da parte dei lavoratori è su base volontaria, in caso di necessità le aziende possono chiedere al dipendente l'effettuazione di un numero massimo di ore di lavoro supplementare corrispondente al 50 % dell'orario di lavoro previsto nel contratto individuale su base mensile e comunque non oltre l'orario settimanale previsto dal CCNL del settore turismo (Confcommercio) per il tempo pieno.

In caso di assenze dovute a:

a) malattia/infortunio (oltre un mese)
b) ferie
c) difficoltà nella ricerca di personale
d) banchetti o altri casi con carattere eccezionale
e) lavoro supplementare per incremento stagionale

La base di calcolo sarà l'orario annuale individuale. Le ore di lavoro supplementari dovranno essere disposte o autorizzate dal datore di lavoro.
Il presente regolamento è applicabile nei casi di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e anche misto.

Art. 2 – Modifiche del contratto

Passando da un rapporto di lavoro a tempo pieno a un rapporto di lavoro a tempo parziale o viceversa va data la priorità ai lavoratori dipendenti rispetto ad eventuali nuovi assunti. Il datore di lavoro, di conseguenza, deve informare tutto il personale sulle nuove assunzioni indicando il tipo di contratto e l'orario di lavoro previsto.
I lavoratori devono comunicare entro sette giorni solari il loro eventuale interesse al datore di lavoro che ne terrà conto nelle sue valutazioni.

Le clausole elastiche – flessibili nei contratti di lavoro individuali, come previsto dal decreto legislativo n. 61/2000, art. 1, comma 1, lettera e) n. 100/2001, dalla legge del 14 febbraio 2003, n. 30 e dal decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276, art. 46, vanno retribuite con una maggiorazione del 15% della retribuzione mensile normale, qualora tali clausole siano state introdotte su richiesta del datore di lavoro.

Rimane facoltà del lavoratore recedere dalle clausole elastiche concordate con un preavviso minimo di 30 giorni.

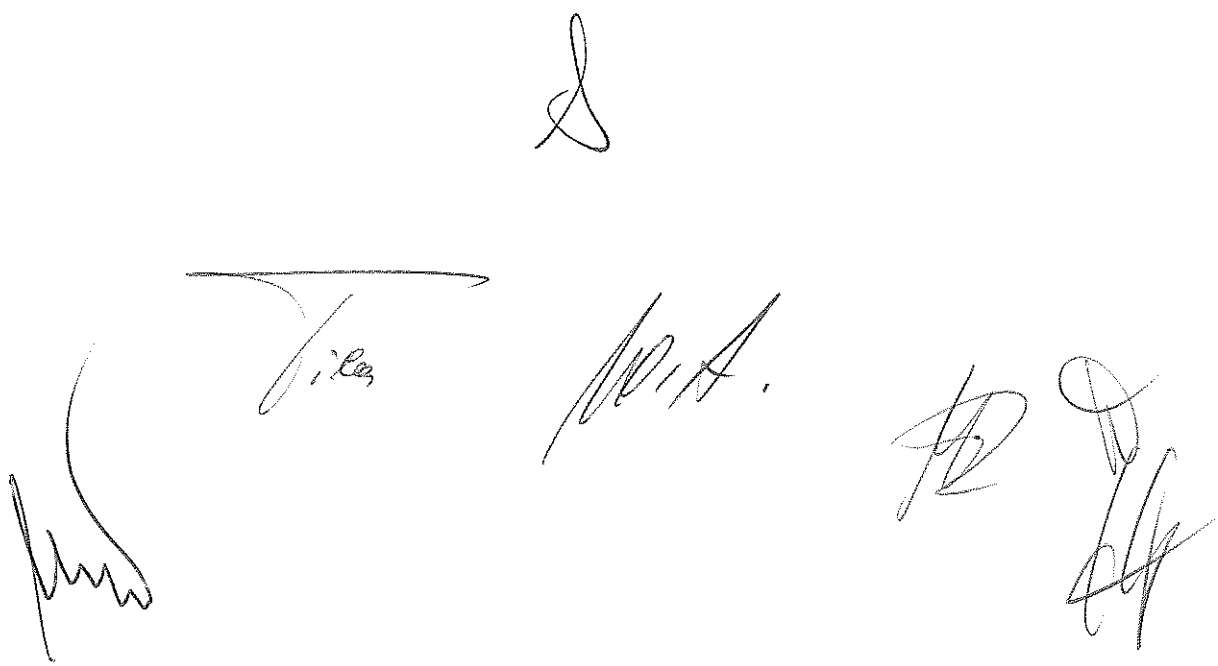
Una diversa organizzazione dell'orario di lavoro – se richiesta dal datore di lavoro – deve essere comunicata al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore.

Art. 3 – Retribuzione per lavoro supplementare

La retribuzione in caso di lavoro supplementare è quella stabilita dal CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003.

La maggiorazione è stabilita nella misura del 39 %. Per lavoro supplementare si intende quello svolto oltre all'orario individuale settimanale di lavoro.
Detta percentuale comprende i ratei di 13ma, 14ma, ferie, permessi e festività.

Le parti possono concordare preventivamente per iscritto, e di volta in volta, che le ore supplementari lavorate vengano compensate con un equivalente numero di ore di permesso retribuito.



V - ACCORDI VARI

1. Supplemento provinciale - Elemento Provinciale

Si conviene di attribuire a tutti i lavoratori dipendenti un'indennità provinciale di euro 25,82.- come in essere dal 1° luglio 1999.
Tale indennità sarà evidenziata sulla busta paga sotto la voce "Elemento Provinciale - Provinziales Element".

2. Malattia

In caso di malattia o di infortunio il posto di lavoro deve essere garantito per complessivi 300 giorni. Gli ultimi 120 di questi giorni senza continuazione del pagamento della retribuzione. Per manifestare il diritto alla conservazione del posto di lavoro per ulteriori 120 giorni il lavoratore deve presentare richiesta scritta.

Il TFR viene calcolato per l'intero periodo.

Malattia nelle aziende alberghiere

L'articolo 211 del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003 è modificato come segue:
Durante il periodo della malattia il dipendente percepirà un'integrazione dal 1° al 180° giorno pari al 100% alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

A carico dell'azienda:

dal 1° al 3° giorno	= 100% della retribuzione
dal 4° al 180° giorno	= integrazione al 100% della retribuzione

A carico dell'INPS:

dal 4° al 20° giorno	= il 50% dell'indennità di malattia (in caso di ricovero in ospedale il pagamento di 2/5 del 50%).
dal 21° al 180° giorno	= il 66% dell'indennità di malattia (in caso di ricovero in ospedale il pagamento di 2/5 del 66%).

Qualora il lavoratore abbia dei familiari a carico, in caso di ricovero in ospedale, non viene pagata l'indennità di malattia nella misura di 2/5 bensì normale, ciò significa nella misura del 50% o del 66% (come se non fosse ricoverato in ospedale).

Malattia nei pubblici esercizi

L'art. 314 del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003 è modificato come segue:
Durante la malattia il lavoratore percepirà un'integrazione dal 1° al 180° giorno pari al 100%, a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

A carico dell'azienda:
dal 1° al 3° giorno = 100% della retribuzione
dal 4° al 180° giorno = integrazione al 100% della retribuzione

A carico dell'INPS:
dal 4° al 180° giorno = 80% dell'indennità di malattia (in caso di ricovero in ospedale il pagamento di 2/5 dell'80%).

Qualora il lavoratore abbia dei familiari a carico, in caso di ricovero in ospedale, non viene pagata l'indennità di malattia nella misura di 2/5 bensì normale, ciò significa nella misura dell'80% (come se non fosse ricoverato in ospedale).

3. Infortunio per dipendenti di aziende alberghiere e pubblici esercizi

Durante l'assenza per infortunio il lavoratore percepirà un'integrazione dal 1° al 180° giorno pari al 100% a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
Secondo il CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere mensilmente la retribuzione spettante in base al contratto individuale. Il saldo dell'indennità di infortunio verrà pagato dietro presentazione dell'intera documentazione.

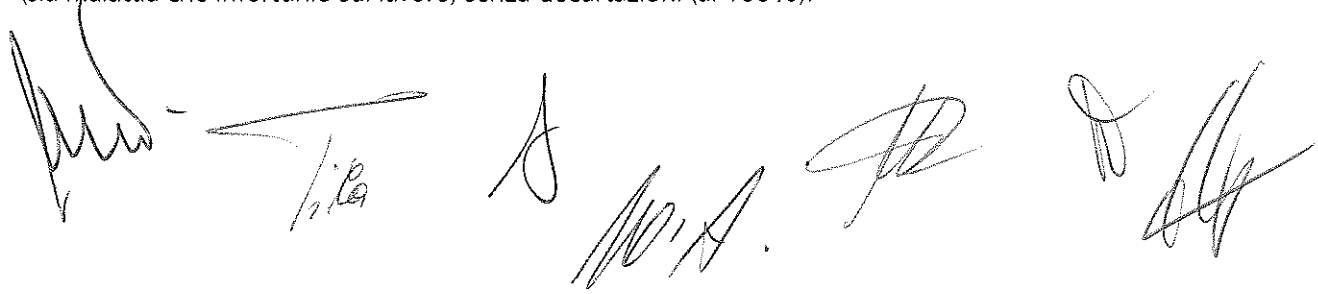
A carico dell'azienda:
dal 1° al 4 ° giorno = 100%

A carico dell'INAIL:
dal 5° al 90° giorno = 60% (festività incluse)
dal 91° giorno = 75% (festività incluse)

L'infortunio sul lavoro, contrariamente alla malattia, deve concludersi sempre con una dichiarazione di guarigione. L'I.N.A.I.L. paga l'indennità di infortunio solamente quando vi è la dichiarazione di guarigione.

4. Tredicesima e quattordicesima mensilità nonché ferie e permessi in caso di malattia e infortunio nelle aziende alberghiere e nei pubblici esercizi

La tredicesima e quattordicesima mensilità nonché le ferie e i permessi spettano in entrambi i casi (sia malattia che infortunio sul lavoro) senza decurtazioni (al 100%).



5. Corresponsione tredicesima e quattordicesima mensilità

Per garantire la massima trasparenza nella gestione degli stipendi dei lavoratori nel settore alberghiero nella Provincia di Bolzano si concorda di provvedere al pagamento della tredicesima nel mese di dicembre e al pagamento della quattordicesima nel mese di giugno (art. 140 e art. 141 del CCNL del settore turismo – Confcommercio - del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003).

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro la tredicesima e quattordicesima vengono calcolati in proporzione al periodo lavorato.

Inoltre si sottolinea espressamente che il pagamento della tredicesima e della quattordicesima non può avvenire sotto forma di acconto mensile.

I firmatari del presente protocollo d'intesa si impegnano a portare a conoscenza di tutti i consulenti del lavoro, i commercialisti, i ragionieri e gli associati dell'Associazione Albergatori e Pubblici Esercenti il presente regolamento.

6. Calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità nonché di ferie e permessi

Visto il CCNL del settore turismo – Confcommercio (per aziende alberghiere e pubblici esercizi) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003 e i rispettivi accordi a livello nazionale si conviene quanto segue:

Premesso che con il rinnovo del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 è stata prevista la semplificazione del calcolo della tredicesima e quattordicesima nonché delle ferie e dei permessi si stipula il seguente accordo per l'Alto Adige:

Per semplificare il sistema di calcolo in futuro non si calcolerà più in dodicesimi, ma in ventiseiesimi.

Per le aziende altoatesine tale modifica è stata introdotta non dal 1° luglio 2001, bensì dal 1° gennaio 2002. Ciò significa che fino al 31 dicembre 2001 si calcolava in dodicesimi.

7. Disciplina - Patrono locale

Quale giorno del patrono locale ai sensi del CCNL del settore turismo (Confcommercio), si stabilisce unitariamente per tutto il territorio provinciale, il lunedì di Pentecoste. Tale giornata sarà retribuita conformemente a quanto stabilito all'art. 107 CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003.

8. Disciplina - colazione e intervalli per il consumo dei pasti

In applicazione della specifica norma del CCNL del settore turismo (Confcommercio) in materia di intervalli per il consumo dei pasti si stabilisce quanto segue:

Per il pranzo e per la cena sono previsti 30 minuti a pasto che non sono computati nell'orario di lavoro a condizione che l'intervallo possa essere fruito in modo indisturbato.
Inoltre, per la colazione saranno detratti dall'orario effettivo di lavoro 15 minuti allorquando la colazione venga consumata dopo l'inizio dell'orario di lavoro.
Condizione per la detraibilità è che non sia richiesta la presenza (servizio di presenza) e che l'intervallo per i pasti possa essere fruito secondo orari regolari.

9. Orario di lavoro

a) Gli orari di lavoro giornalieri, in base al contratto nazionale, dovranno essere concordati individualmente con il lavoratore.

b) Se preventivamente concordato con il dipendente, si possono stabilire orari di lavoro al di sotto o al di sopra delle 40 ore settimanali nei rispettivi periodi di bassa o alta stagione, seguendo la procedura dell'art. 95 dei CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003. Il riequilibrio tra le maggiori prestazioni e quelle minori può essere effettuato (senza alcuna maggiorazione) entro 3 mesi.

c) Nel registro orario individuale in dotazione ai datori di lavoro, dopo il decimo e dopo il ventesimo giorno di calendario e al termine di ogni mese dovrà essere prevista una colonna libera.
In tale colonna, il lavoratore apporrà la propria firma o sigla a conferma della corrispondenza delle ore registrate a quelle effettivamente lavorate, o annoterà l'eventuale non corrispondenza tra le ore registrate e quelle effettuate.

10. Contratto a termine

In riferimento all'articolo 233 dei CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003 si precisa quanto segue:

I rapporti di lavoro a carattere stagionale possono essere costituiti a tempo determinato (va indicata la durata della stagione) e possono essere prorogati una sola volta come previsto dalla legge del 18 aprile 1962, n. 230, dal DPR del 11 luglio 1995, n. 378 e dal decreto legislativo del 6 settembre 2001, n. 368.
Visto la particolare situazione della stagionalità in Alto Adige si concede l'estensione della durata di cui all'articolo 75 dei CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003 da sei a nove mesi.

Al lavoratore con contratto a termine spetta la maggiorazione economica come quella prevista per il lavoro stagionale nella misura dell'8%.

La comunicazione dei contratti a termine alla Cassa Turistica dell'Alto Adige in conformità all'art. 78 del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 viene meno poiché nella Provincia autonoma di Bolzano è prevista la comunicazione del rapporto di lavoro con indicazione del tipo di contratto all'Ufficio del lavoro della Provincia dove è stata creata un'apposita banca dati.

11. Indennizzo in caso di anticipata risoluzione del contratto a termine in aziende alberghiere e pubblici esercizi (art. 194 e 284 del CCNL del settore turismo – Confcommercio - del 22 gennaio 1999) in aziende stagionali di cui al punto III, art. 1 e 2 dell'accordo sul lavoro stagionale

a) Risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del datore di lavoro
Qualora il lavoratore venga licenziato senza giusta causa o a causa della chiusura dell'azienda per colpa del datore di lavoro o per motivi a lui attribuibili egli ha diritto ad un indennizzo pari alla retribuzione che gli spettava dalla giornata del licenziamento alla fine del contratto di lavoro.

b) Risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore
Se il contratto a termine viene risolto da parte del lavoratore senza giusta causa o se si constata un'assenza ingiustificata prima del termine del contratto il datore di lavoro ha il diritto di trattenere un indennizzo pari al massimo alla retribuzione spettante al lavoratore (retribuzione, tredicesima e quattordicesima nonché ferie e TFR ecc.).

12. Lavoro straordinario in aziende alberghiere e pubblici esercizi

a) Può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario come previsto dagli art. 102 e 290 dei CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003.

b) Le ore straordinarie saranno registrate nel registro orario e saranno retribuite con la busta paga del mese successivo.
E' nella facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del pagamento delle ore straordinarie, riposi compensativi di uguale valore.

13. Comunicazione in caso di superamento delle 48 ore settimanali (legge dell'8 aprile 2003, n. 66, art. 3)

Le aziende con più di 10 dipendenti che nell'arco di 12 mesi nell'anno solare lavorano in media più di 48 ore alla settimana devono comunicarlo all'Ispettorato provinciale del lavoro.
La comunicazione deve essere fatta entro il 31 gennaio del successivo anno solare.

14. Cassa Turistica Alto Adige

I versamenti alla Cassa Turistica Alto Adige devono essere effettuati tramite il codice "W190" sul modello DM 10.

15. Gruppo di lavoro

Le parti concordano che un apposito gruppo di lavoro paritetico elabori entro il 30 giugno 2004 proposte circa:

- il salario variabile
- la percentuale di servizio
- il premio di produttività

16. Classificazione del personale /aziende alberghiere

All'art. 178 dei CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003 vengono aggiunte le seguenti qualifiche corrispondenti al 5° livello:

- animatore/animatrice
- assistente dietologo
- vigilatrice d'infanzia

Lavoratori con relativo attestato di formazione (corso formazione professionale triennale) nel settore Beauty-Wellness verranno inquadrati nel 4° livello.

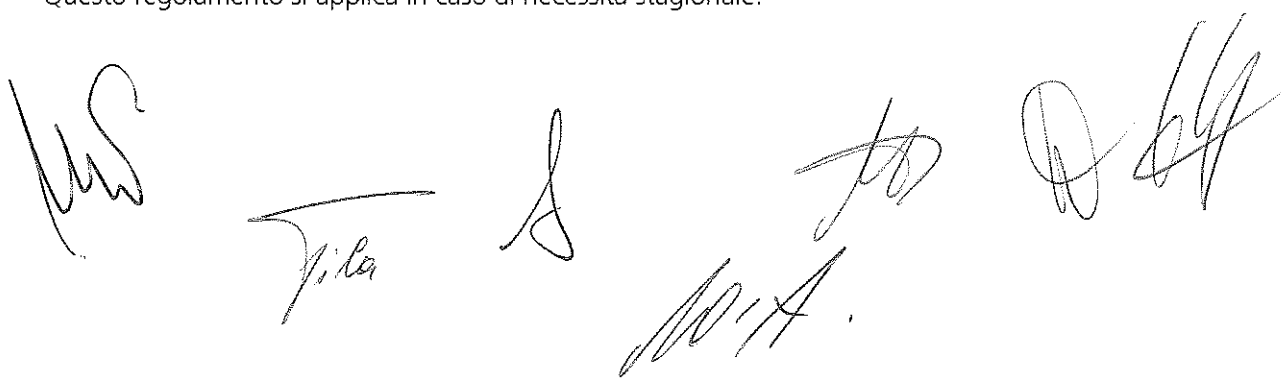
17. Fondo pensione integrativo regionale/aziende stagionali

I lavoratori in aziende stagionali che vengono assunti dallo stesso datore di lavoro non devono ripresentare la richiesta al Fondo pensione integrativo regionale. Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare la ripresa del lavoro.

Il lavoratore ha facoltà di aumentare il contributo a proprio carico dall'1% ad un massimo del 6%.

18. Giornata di riposo

Ai sensi e in applicazione dell'art. 9, comma 2, lettera d) del decreto legislativo dell'8 aprile 2003, n. 66 la giornata di riposo può essere concessa a scadenza superiore a una settimana premesso che la durata della giornata di riposo corrisponda a 24 ore per 6 giorni lavorativi calcolata sulla base dei 15 giorni.
Questo regolamento si applica in caso di necessità stagionale.



VI - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo territoriale si applica a tutti i dipendenti da aziende alberghiere e pubblici esercizi della Provincia di Bolzano che applicano il CCNL del Settore Turismo (Confcommercio) del 22 gennaio 1999 e del 19 luglio 2003.

Le organizzazioni firmatarie si assumono l'obbligo di agire in modo tale che i versamenti delle percentuali FAIAT/COVELA, FIPE/COVELCO, nonché i contributi per la Cassa Turistica vengano effettuati anche da commercialisti, consulenti del lavoro e da ragionieri.

Il presente Contratto Territoriale è inscindibile, decorre dal 1° novembre 2001 e scade il 31 dicembre 2005 (escluso l'accordo sui contratti feriali).

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

Letto, confermato e sottoscritto