Accordo integrativo per il Settore Turismo e Pubblici Esercizi

Bolzano, il 27 agosto 2008

TRA

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

Walter Meister, presidente, Rudi Christof, vicepresidente,

in presenza del direttore Hansjörg Dariz

e Wilfried Albenberger, responsabile dell'Ufficio Personale

E

le Federazioni Sindacali Provinciali di Settore

ASGB	- Georg Pardeller e Alex Piras
CGIL/AGB - FILCAMS - LHFD	- Maurizio Surian
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 15 dicembre 2003
- il CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007

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. Lavoro stagionale pagina 12

III. Accordo sul lavoro a tempo parziale pagina 13

IV. Accordi vari pagina 15

V. Validità e sfera di applicazione pagina 21

I. - APPRENDISTATO

Accordo provinciale integrativo del CCNL per gli apprendisti del settore turismo

Apprendistato A

VISTO

- il protocollo d'intesa del 23 luglio 1993;
- l'accordo provinciale del 15 dicembre 2003;
- il CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007;
- l'art. 47, lett. a) del D. Lgs. del 10 settembre 2003, n. 276;
- la legge provinciale del 20 marzo 2006 Nr. 2;
- le deliberazioni della Giunta provinciale n. 4189 del 20 novembre 2006;e 2579 del 21 luglio 2008
- decreto legge nr. 112 del 25. giugno 2008

si stipula il seguente accordo su

„Apprendistato per l'adempimento del diritto/dovere all'istruzione e alla formazione".

Art. 1 – Sfera di applicazione

Premesso che in base agli artt. 53 e 55 (sfera di applicazione) del CCNL del 19 luglio 2003 e successive modifiche e integrazioni come da CCNL del 27 luglio 2007 l'apprendistato è ammissibile, e premesso che è anche ammessa l'individuazione successiva di ulteriori profili professionali del secondo livello, le parti contraenti per il settore turismo individuano per il medesimo settore tre aree formative per l'apprendistato:

- Area Cucina
- Area Servizio
- Area Ufficio/reception

2 – Assunzione

Come previsto dall'art. 9 della L. p. 2/2006, il datore di lavoro deve farsi rilasciare dall'Ufficio Apprendistato l'autorizzazione allo svolgimento dell'attività formativa per il profilo professionale prescelto; nella domanda egli deve dichiarare che sussistono i requisiti aziendali per lo svolgimento di attività di apprendistato e che è presente un tutor in possesso delle necessarie competenze tecniche e pedagogico-professionali.

Art. 3 – Profili professionali e durata

Per l'apprendistato si prevede per tutte le qualifiche e le mansioni previste all'art. 1 di questo accordo una durata di 36 mesi.

Art. 4 – Crediti formativi

a) **Completamento del biennio/secondo anno di una scuola superiore ad indirizzo professionale o di una scuola professionale**
A chi conclude con profitto il secondo anno di una scuola superiore ad indirizzo professionale o di una scuola professionale viene riconosciuto un credito formativo di 10 mesi (36-10=26 mesi di apprendistato)

b) **Frequenza di una Scuola Superiore non professionale o Scuola Professionale**
Per 2 o piu`anni conseguiti con profitto presso una scuola superiore non professionale o presso una scuola professionale il datore/la datrice di lavoro riconosce un credito formativo di 6 mesi.

c) **Frequenza di una Scuola Superiore ad indirizzo Professionale**
A chi conclude con profitto il 3° o 4° anno di una scuola superiore ad indirizzo professionale viene riconosciuto un credito formativo di 12 mesi (36-12=24 mesi di apprendistato). Per la restante durata dell'apprendistato di 24 mesi l'apprendista deve frequentare la scuola professionale.

d) **Conseguimento del diploma di maturità presso una scuola superiore ad indirizzo professionale (ad es. scuola alberghiera)**
Il datore di lavoro può stipulare un contratto di apprendistato per la durata di 8 mesi con giovani che abbiano conseguito il diploma di maturità presso una scuola superiore ad indirizzo professionale (scuola alberghiera). Il giovane è esonerato dalla frequenza della scuola professionale.

e) **Completamento del terzo anno della scuola professionale per gli indirizzi di cucina,sala, bar e amministrazione.**
Il datore di lavoro può stipulare un contratto di apprendistato per la durata di 8 (otto) mesi con giovani che sono in possesso di un diploma avendo frequentato una scuola professionale triennale per gli indirizzi di cucina, sala, bar ed amministrazione. Il giovane è esonerato dalla frequenza della scuola professionale

f) **Completamento del terzo anno di Scuola alberghiera**
A chi completa con profitto la terza classe per operatore della ristorazione presso la scuola alberghiera e vuole conseguire la qualifica di cuoco/cuoca o di operatore/operatrice ai servizi di sala e bar, viene riconosciuto un credito formativo di 24 mesi.(36-24=12 mesi di apprendistato).

Allegato: Quadro illustrativo dei crediti formativi (vedi pagina 22)

Art. 5 – Prolungamento del periodo di apprendistato

Ove le assenze per maternità, servizio civile, infortunio e malattia nonché per infortunio non sul lavoro siano superiori ad un mese di calendario, il periodo di apprendistato si prolunga di un tempo corrispondente a dette assenze.

Art. 6 – Periodo di prova

Per gli apprendisti operanti all'interno di aziende alberghiere a carattere non stagionale è previsto un periodo di prova massimo di 25 giornate lavorative effettive. Negli esercizi a carattere stagionale il periodo di prova è ridotto a 10 giornate lavorative effettive. Durante il periodo di prova entrambi i contraenti hanno il diritto di risolvere il contratto di apprendistato senza preavviso.

Art. 7 – Percentuale di apprendisti presi in carico

Le aziende non potranno assumere apprendisti qualora non si sia mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuta a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio e i rapporti di apprendistato risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente paragrafo non trova applicazione se nei due anni precedenti è giunto a scadenza solo un contratto di apprendistato.

Art. 8 – Trattamento in caso di malattia, gravidanza, puerperio ed infortunio

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

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

Trattamento economico durante l'astensione obbligatoria (vedi capitolo IV, punto 5)

Art. 9 - Rimborso dell'indennità di apprendistato e di malattia al datore di lavoro

Visti gli artt. 3 e 4, Capo I dell'Accordo provinciale sull'apprendistato del 16 giugno 1992, a partire dal 1 gennaio 1994 l'indennità di apprendistato e di malattia vengono come in passato corrisposte dal datore di lavoro e quindi rimborsate dalla Cassa Turistica Alto Adige (STK). A partire da settembre 2007 l'indennità di apprendistato verrà rimborsata nella misura del 55% e quella di malattia (limitatamente all'integrazione a carico del datore di lavoro) al 100%. Per ottenere il rimborso delle spese sostenute, il datore di lavoro dovrà presentare la relativa domanda alla Cassa Turistica Alto Adige (STK).
Il Consiglio di amministrazione della Cassa Turistica potrà aumentare con propria deliberazione la percentuale rimborsabile dell'indennità di apprendistato.

Presupposti per il rimborso dell'indennità di apprendistato e di malattia

1. Il datore di lavoro deve effettuare i versamenti con le modalità previste dagli artt. 4 e 5 dello statuto della Cassa Turistica Alto Adige (STK).

2. Il datore di lavoro è tenuto ad allegare alla domanda la busta paga dell'apprendista, debitamente sottoscritta. L'indennità di apprendistato deve essere indicata in busta paga in corrispondenza della voce "Indennità scuola professionale", quella di malattia alla voce "Integrazione indennità di malattia apprendista", riportando i relativi importi.

3. Alla domanda va altresì allegato il modello DM/10 (modulo per invio telematico) relativo agli ultimi tre versamenti INPS, corredato del relativo modulo di pagamento Mod. F24.

4. Termini di prescrizione: entro il 31 marzo dell'anno successivo.

La Cassa Turistica Alto Adige (STK) si riserva di rigettare la domanda in mancanza dei requisiti di cui sopra.

Art. 10 – Apprendistato in aziende a carattere stagionale

Le aziende turistiche che abbiano nell'anno solare un periodo d' inattività di 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi possono stipulare un contratto d'apprendistato stagionale (Art. 48 D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525, D.P.R. 11 luglio 1995 n. 378 e D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008 nonché CCNL (Confcommercio) del 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007).
Per le aziende a carattere stagionale, l'apprendista resta in forza per l'intero periodo di apertura dell'azienda, eccetto i casi di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Per gli apprendisti assunti presso aziende a carattere stagionale, a compenso delle interruzioni di attività il periodo di apprendistato viene ridotto di 1/6 (ad esempio per ogni sei mesi di apprendistato effettivo viene riconosciuto un ulteriore mese). La partecipazione a corsi articolati su blocchi d'insegnamento va interamente equiparata ad attività lavorativa prestata.

Agli apprendisti assunti presso aziende a carattere stagionale le ore di insegnamento vengono pagate alla conclusione del rapporto di servizio, in proporzione alla effettiva durata del raporto di lavoro.

L'incidenza è fissata nel 18,50% (percentuale per dieci settimane di scuola professionale) delle spettanze contrattuali (base del conteggio: retribuzione mensile, 13ma e 14ma mensilità, permessi retribuiti e ferie).

Le aziende sono tenute a provvedere a 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. 11 - Trattamento economico

Per l'intera durata dell'apprendistato l'apprendista viene inquadrato due livelli al di sotto di quello previsto per lui/lei.
In considerazione del maggior numero di ore di insegnamento previsto in Alto Adige durante il triennio di apprendistato (1080-360=720 ore in più), la retribuzione complessiva viene ridotta dei corrispondenti ulteriori oneri.
Si concorda inoltre l'adozione di una retribuzione scaglionata su percentuali e calcolata di volta in volta in base alla retribuzione del livello per il quale si compie l'apprendistato. Complessivamente la retribuzione durante i 3 anni di apprendistato corrisponde a quella cui, previa detrazione del maggior numero complessivo di ore di insegnamento, l'apprendista avrebbe avuto diritto se fosse stato inquadrato due livelli al di sotto di quello previsto per lui.

1° anno di apprendistato: 60,00 %
2° anno di apprendistato: 86,50 %
3° anno di apprendistato: 90,00 %

I giovani che dopo la conclusione del terzo anno di una qualificazione professionale a tempo pieno per il profilo professionale di cuoco/a, cameriere/a, operatore/operatrice d'ufficio svolgono un periodo di apprendistato della rispettiva durata di otto e dodici mesi, come previsto al punti B) e D) del precedente articolo 4, hanno diritto al 90% della retribuzione del livello per il quale compiono l'apprendistato.

- Alla cessazione del rapporto di lavoro, il numero di ore di frequenza della scuola professionale va rapportato all'effettiva durata del contratto. Eventuali ore di lavoro prestate in più o in meno rispetto a quelle previste vengono pagate o trattenute assieme alla liquidazione.
- Ove la formazione presso la scuola professionale venga proseguita oltre la durata prevista per l'apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a riconoscere permessi non retribuiti per la frequenza della scuola professionale.
- Ove la prosecuzione della formazione presso la scuola professionale oltre la durata prevista per l'apprendistato debba ricondursi al ritardato inizio dell'apprendistato, le ore perse - riferite al programma scolastico in corso in quel momento - verranno pagate con l'ultima retribuzione dell'apprendista.
- Ove debba ripetere l'anno scolastico per non essere stato promosso, l'apprendista ha diritto a permessi non retribuiti. I medesimi permessi non retribuiti vengono riconosciuti in caso di ripetizione dell'esame.

All'interno di ciascun settore, la retribuzione continua a svilupparsi normalmente con l'avanzare del periodo di apprendistato anche in caso di interruzione del rapporto di lavoro per una durata di fino ad un anno.

Art. 12 – Licenziamenti individuali

Le aziende sono tenute a far completare a tutti gli apprendisti il periodo di formazione, fatta salva 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. 13 Norma transitoria

Per apprendisti assunti prima della stipula del presente accordo (27 agosto 2008) valgono le norme previste dall' accordo integrativo per il Settore Turismo e Pubblici Esercizi del 15.12.2003



ACCORDO SULL'APPRENDISTATO DI SECONDO LIVELLO

Apprendistato B

Premesso che

- le parti contraenti intendono attuare la regolamentazione dell'apprendistato di secondo livello sulla scorta del normale contratto formativo e in base alle indicazioni del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 27 luglio 2007, nonché alle disposizioni della Legge 24 giugno 1997 n. 196 e del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e successive modifiche e integrazioni;
- le parti contraenti prendono atto della particolare regolamentazione dell'apprendistato nella Provincia autonoma di Bolzano, e ai sensi della Legge provinciale 2/2006 si impegnano per l'armonizzazione delle disposizioni contrattuali nazionali e quelle territoriali;
- le parti contraenti riconoscono le competenze loro demandate in base all'art. 49 del D. Lgs. n. 276/03,

si concorda quanto segue:

1.) Sfera di applicazione

Obiettivo dell'apprendistato è quello di consentire ai lavoratori giovani di acquisire una qualifica professionale per la quale è necessaria una determinata formazione pratica. L'apprendistato di secondo livello è previsto per le seguenti qualificazioni professionali:

a) Operatore amministrativo – IV° livello retributivo
b) Contabile -- IV° livello retributivo

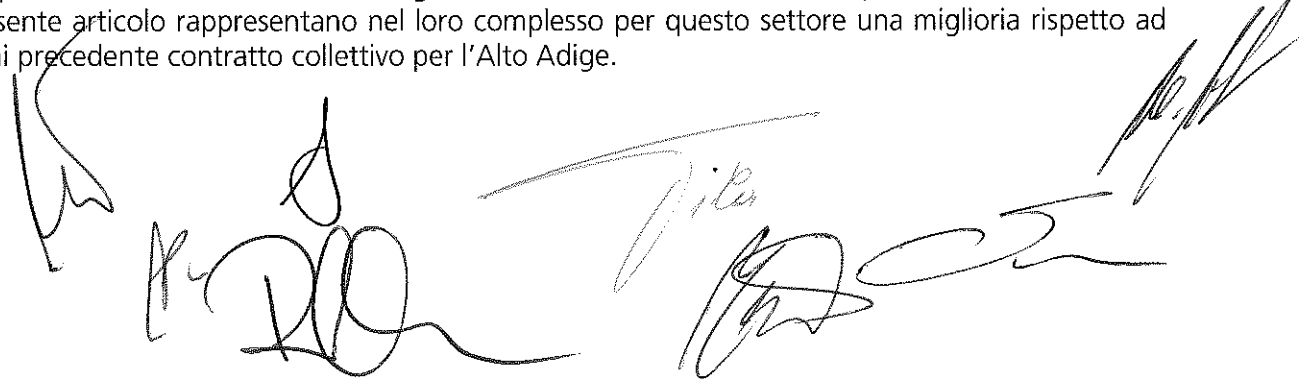
In base alle condizioni previste dall'attuale normativa, anche per i giovani in possesso di un titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo o per i giovani con altre qualificazioni professionali compatibili con la futura attività può essere avviato un rapporto di apprendistato.

2.) Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e la corrispondente retribuzione degli apprendisti sono regolati come segue:
- Nella prima metà del periodo formativo, gli apprendisti vengono inquadrati due livelli al di sotto di quello dei lavoratori qualificati che svolgono l'attività professionale oggetto dell'apprendistato.
- Nella seconda metà del periodo formativo, gli apprendisti vengono inquadrati un livello al di sotto di quello dei lavoratori qualificati che svolgono l'attività professionale oggetto dell'apprendistato.

Alla conclusione dell'apprendistato l'inquadramento è quello del profilo professionale appreso.

Per gli apprendisti assunti per apprendere le competenze e le mansioni previste per il VI° livello, l'inquadramento e la relativa retribuzione si collocano al VI° livello per l'intera durata dell'apprendistato.
Non è consentito retribuire un apprendista in base a tariffe a cottimo o a incentivo.
Le parti contraenti dichiarano congiuntamente a verbale che le disposizioni deliberate nel presente articolo rappresentano nel loro complesso per questo settore una miglioria rispetto ad ogni precedente contratto collettivo per l'Alto Adige.



3.) Durata dell'apprendistato
In base all'art.5, c. 8 della L.p. 20 marzo 2006 n. 6, la durata dell'apprendistato viene fissata per tutti i livelli di inquadramento in 36 mesi, così riducibili per credito formativo:

Istruzione scolastica	Abbreviazione dell'apprendistato in base all'art. 7, L.p. 2/2006*	Durata dell'apprendistato
Dopo 2 o più anni presso una Scuola Superiore non professionale o presso una Scuola Professionale	6 mesi	30 mesi
Conclusione del 3 o 4 anno della scuola alberghiera	12 mesi	24 mesi
Laurea breve nel settore	18 mesi	18 mesi
Laurea nel settore	24 mesi	12 mesi

* In base all'art. 17 dell'anzidetta Legge provinciale gli apprendisti sono dispensati dall'obbligo di frequenza delle unità di insegnamento previste dall'ordinamento formativo.

4.) Natura del rapporto di lavoro
Il rapporto di lavoro dell'apprendista può prefigurarsi a tempo pieno o a tempo parziale. In caso di occupazione a tempo parziale, le ore settimanali di lavoro svolte non possono essere inferiori a 25, al fine di consentire il raggiungimento degli obiettivi formativi.

5.) Periodo di prova
Al momento dell'assunzione è ammesso un periodo di prova non superiore a 30 giorni lavorativi
.

6.) Anzianità di servizio
Agli apprendisti che alla conclusione dell'apprendistato proseguono la loro attività professionale presso l'azienda in base ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato viene riconosciuta ai fini dell'anzianità di servizio l'intera durata dell'apprendistato. Vengono inoltre riconosciuti fino a due anni ai fini della retribuzione individuale di anzianità e dell'adeguamento retributivo.

7.) Malattia e infortunio
In caso di malattia e infortunio si applicano le medesime disposizioni previste per l'apprendistato A (vedi art. 8).

8.) Formazione scolastica

Ove non possa vantare alcun credito formativo ma venga egualmente assunto come tale, l'apprendista deve frequentare nel primo anno di formazione 200 ore di insegnamento formale, così come esso viene previsto dall'ordinamento formativo per il rispettivo percorso formativo.
Per tutti gli apprendisti che hanno concluso gli studi secondari o universitari l'insegnamento si svolge in base ai criteri indicati al punto 2) e in considerazione del credito formativo maturato.

Ripartizione dell'insegnamento:

1° anno	1° anno d'insegnamento per apprendisti che non possono vantare crediti formativi	200 ore
2° anno	1° anno d'insegnamento per apprendisti con formazione professionale per lo meno triennale o in possesso di diploma secondario	200 ore
	6 mesi d'insegnamento per apprendisti in possesso di laurea breve nel settore	100 ore
3° anno	2° anno d'insegnamento per apprendisti con formazione professionale per lo meno triennale	200 ore

9.) Tutor

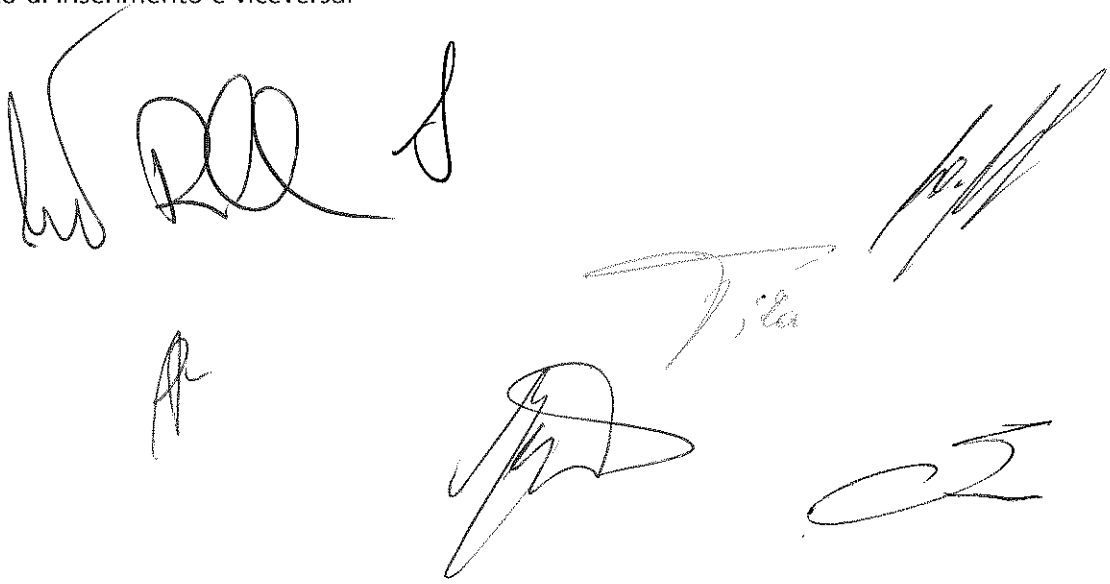
In base all'art. 49, c. 5, lett. o) del D. Lgs. 276/2003 e all'art. 9 della L.p. 2/2006 e successive modifiche e integrazioni, ai fini della formazione degli apprendisti vanno istituiti tutor aziendali che dispongano nelle necessarie competenze professionali e formative riconosciute dalla Provincia.

10.) Attestazione dell'avvenuta formazione

Ad attestazione dell'avvenuta formazione in base alle vigenti normative, la struttura formativa registra e certifica all'apprendista la frequenza del periodo formativo, rilasciando allo stesso un certificato che attesta la qualificazione acquisita.

11.) Compatibilità

Per i rapporti di lavoro iniziati dopo l'entrata in vigore del presente accordo vale il principio che il datore di lavoro non può ricorrere ad un contratto di lavoro se ha già fatto ricorso ad un contratto di inserimento e viceversa.



12.) Predisposizione d'informazioni per le organizzazioni sindacali e diritti sindacali

Le singole aziende ovvero le rispettive rappresentanze sindacali devono presentare annualmente alle sottofirmate organizzazioni sindacali un rapporto riassuntivo contenente le seguenti informazioni:

- numero di apprendisti assunti
- piani formativi individualizzati
- categoria professionale e programma d'insegnamento dell'apprendista
- numero di apprendisti con prolungamento del contratto

Le organizzazioni sindacali si riservano di convocare incontri ad hoc per prevenire problemi particolari e/o contenziosi in relazione all'apprendistato.

Le sottofirmate organizzazioni sindacali hanno inoltre il diritto

- di prendere visione, previa richiesta, delle certificazioni rilasciate ai singoli apprendisti e dei loro programmi di insegnamento
- di chiedere di incontrarsi con il personale insegnante
- di chiedere di incontrarsi con singole aziende e/o a livello territoriale per discutere della formazione degli apprendisti.

In base alle disposizioni dei rispettivi contratti collettivi nazionali sono infine previsti incontri straordinari della durata massima di 6 ore all'anno su iniziativa di una o più organizzazioni sindacali (in quest'ultimo caso da svolgersi congiuntamente) durante i corsi di aggiornamento.

II - Lavoro stagionale

VISTO

- il CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007 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, ai fini della percezione dell'indennità di stagionalità, tutti i contratti di lavoro a termine di durata non superiore ai dieci mesi, anche se sottoscritti con aziende ad apertura annuale..

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 rientrano tra le 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.

**Vedi inoltre legge nr. 247 del 24. dicembre 2006 e decreto legge nr. 112 del 25. giugno 2008 e avviso comune del 12. giugno 2008.*

Art. 3 – Rapporti di lavoro stagionali

Visto l'art. 73 segg. del CCNL (Confcommercio) del 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007, i contratti di lavoro a termine stagionali possono essere sottoscritti senza indicazione del termine finale della stagione,in tali casi,i contratti possono essere risolti dal datore di lavoro, in qualsiasi momento, con un preavviso di 15 giorni di calendario sulla scadenza di stagione successivamente prevista, oppure tramite corresponsione di indennità sostitutiva del preavviso pari a giorni 15 mentre il lavoratore, in qualsiasi momento, potrà presentare le dimissioni dal rapporto di lavoro rispettando un preavviso di giorni 15.
Nel contratto individuale di lavoro a termine va indicata la natura stagionale o non stagionale dell'occupazione.

Art. 4 - Calcolo e percentuale

L'indennità di stagionalità costituisce parte integrante della retribuzione mensile effettiva ed è calcolata su paga base, contingenza ed elemento provinciale. Essa ha quindi incidenza su tutti gli istituti contrattuali (13ma e 14ma mensilità, ferie, straordinari ecc.).
L'ammontare dell'indennità di stagionalità è fissata nella percentuale dell'8%.

Art. 5 – 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.



III - 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 e decreto legge nr. 112 del 25. giugno 2008 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 (= 40 ore) previsto dal CCNL del settore turismo (Confcommercio) per il tempo pieno.

E' ammesso il lavoro supplementare nei casi di:

a) assenze per malattia/infortunio (oltre un mese)
b) assenze per ferie
c) difficoltà nella ricerca di personale
d) banchetti o altri casi a carattere eccezionale
e) 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 per iscritto entro sette giorni di calendario 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 e decreto legge nr. 112 del 25. giugno 2008 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 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007.

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, da godersi entro i tre mesi o massimo sei mesi successivi alla prestazione, fermo restando che la maggiorazione del 39% va corrisposta nel mese in cui è avvenuta la prestazione stessa.

IV - ACCORDI VARI

1. Elemento Provinciale

Il supplemento provinciale verrà aumentato a 35,00 euro (finora 25,82 euro) dal 01 settembre 2008. Tale indennità sarà evidenziata sulla busta paga sotto la voce "Elemento Provinciale - Provinziales Element".

1.- bis Una-tantum

Per i dipendenti in forza alla data di stipula del presente accordo integrativo, 27 agosto 2008,verra` corrisposta una "Una-Tantum" dell`importo di Euro 100,00 per i dipendentii con contratto di lavoro a tempo indeterminato e di Euro 50,00.per i dipendenti con contratto di lavoro stagionale/termine.
L`erogazione dell`"Una-Tantum" avverra` con la retribuzione del mese di settembre 2008.
Qualora il singolo dipendente abbia pattuito un elemento assorbibile individuale l`importo dell`"Una-Tantum" potra` essere assorbito dallo stesso.
Per i dipendenti con contratto a Part-Time l`"Una-Tantum" sara`calcolata in proporzione della percentuale di Part-Time.
L`importo dell´ "Una-Tantum"e`assoggetato a contributi sociali e fiscali.

2. Malattia

In caso di malattia o d'infortunio il posto di lavoro deve essere garantito per complessivi 300 giorni. Gli ultimi 120 di questi giorni senza continuazione del pagamento della retribuzione. Il datore di lavoro si impegna a comunicare al dipendente, per iscritto, la scadenza dei 180 giorni di comporto, almeno 10 giorni prima della loro scadenza. Per manifestare il diritto alla conservazione del posto di lavoro per ulteriori 120 giorni il lavoratore deve presentare richiesta scritta.

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% della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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% della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
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.

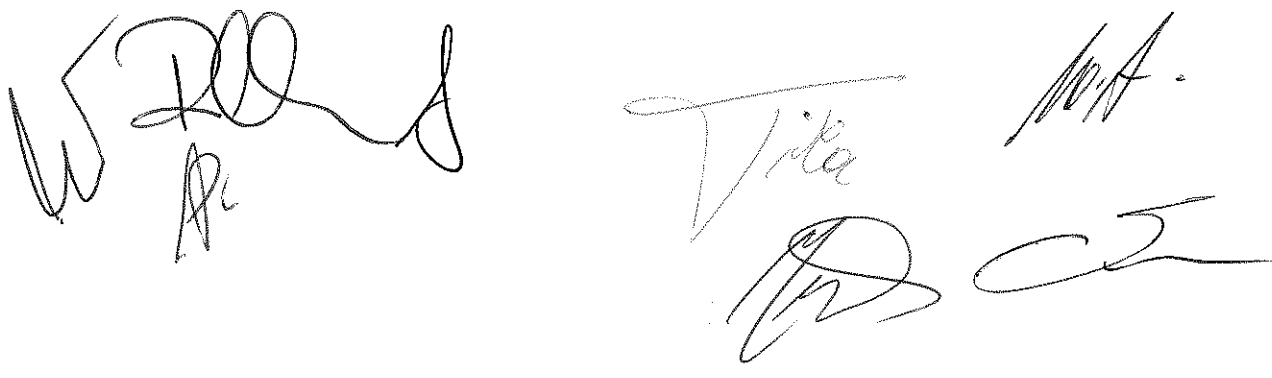
A carico dell'azienda:
dal 1° al 4 ° giorno = 100% della retribuzione
dal 5° al 180° giorno = integrazione al 100% della retribuzione

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. Liquidazione in caso di malattia, infortunio sul lavoro, maternità e congedo parentale

Durante l'assenza a causa di malattia, infortunio sul lavoro e maternità ,al lavoratore/alla lavoratrice spetta la corresponsione dell'intero trattamento di fine rapporto lavoro.



5. Tredicesima e quattordicesima mensilità nonché ferie e permessi in caso di malattia, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria nelle aziende alberghiere e nei pubblici esercizi

La tredicesima mensilità nonché le ferie e i permessi spettano per intero (al 100%) nei casi di assenza per malattia, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria.
La quattordicesima mensilità nonché le ferie e i permessi spettano per intero (al 100%) nei casi di assenza per malattia ed infortunio sul lavoro.
Durante la astensione di maternità obbligatoria la 14° mensilitá viene riconosciuta nella misura dell'80% a carico dell'Inps.

Trattamento economico durante l'astensione obbligatoria

In base al CCNL settore turismo (Confcommercio) del 19. luglio 2003 e 27. luglio 2007 la lavoratrice in maternitá ha diritto alla seguente retribuzione:

100% della retribuzione normale – di cui 80% a carico INPS
100% della 13° mensilitá – di cui 80% a carico INPS
80% della 14° mensilitá – a carico INPS
100% delle ferie e permessi (ROL) a carico del datore di lavoro
100% del trattamento di fine rapporto (TFR) a carico del datore di lavoro

6. 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. 153 e art. 154 del CCNL del settore turismo – Confcommercio - del 19 luglio 2003 e 27 luglio 2007).

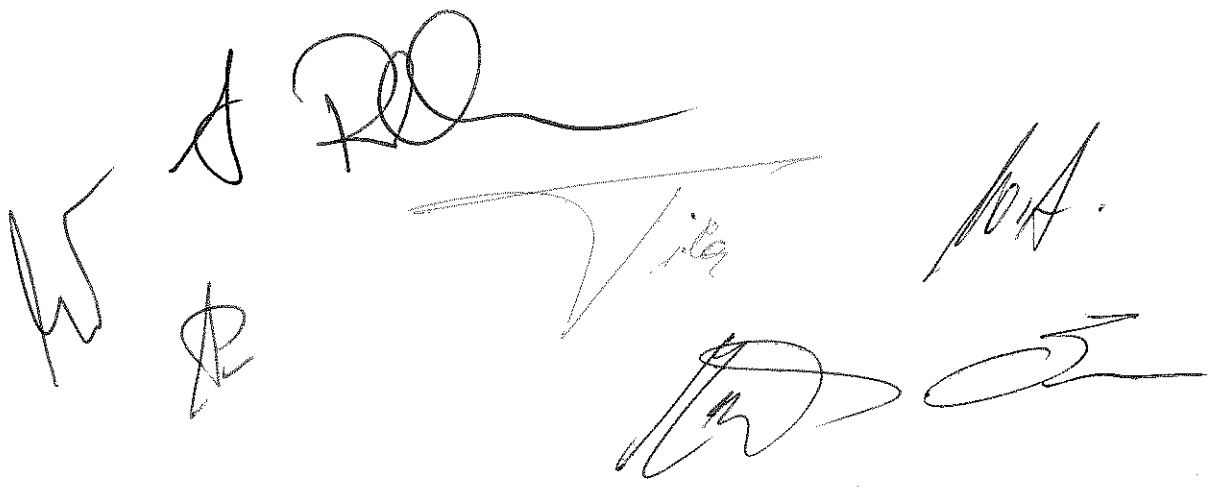
In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro la tredicesima e quattordicesima vengono calcolati in proporzione al periodo lavorato.

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.

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. 117 CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007.



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 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007. 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 253. dei CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007 si precisa quanto segue:

a) In aziende ad apertura annuale, per esigenze connesse all'andamento dei flussi di clientela legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, connessa allo svolgimento di iniziative promozionali o commerciali, possono essere sottoscritti contratti di lavoro a termine, della durata massima di mesi 10.
Al lavoratore con contratto a termine spetta la maggiorazione economica prevista per il lavoro stagionale nella misura dell'8%.
b) Visto l'art. 5 comma 4 bis del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, viste le modifiche introdotte dall' art. 21 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, nonché l'Avviso Comune 12 giugno 2008, nella Provincia Autonoma di Bolzano, possono essere stipulati contratti a termine della durata massima di 12 mesi. Ciò in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art. 5, comma 4 bis del Dlgs n. 368 del 6 settembre 2001 e a seguito delle modificato portate dalla legge 24 dicembre 2007 n. 247.



c) Visto l'art. 5 comma 4 quater del Dlgs n. 368 del 6 settembre 2001, per come modificato dall'art. 21 del decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, non ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato successivamente effettuate dal datore di lavoro. Resta fermo il diritto di precedenza di cui all'art. 5 comma 4 quinquies del Dlgs n. 368 del 6 settembre 2001, da esercitarsi con le modalità previste dall'art. 81 del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007.

d) Visto l'art. 74 comma 2del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007, vista la peculiarità del settore turistico nella provincia Autonoma di Bolzano, il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui al predetto articolo e, comunque, per esigenze di stagionalità anche in aziende ad apertura annuale, potrà superare i limiti previsti fino ad un massimo del 60%.

e) La comunicazione dei contratti a termine alla Cassa Turistica dell'Alto Adige in conformità all'art. 80 del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 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/stagionale in aziende alberghiere e pubblici esercizi (art. 210 e 304 del CCNL del settore turismo – Confcommercio - del 19 luglio 2003) 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 al massimo della retribuzione spettante dalla giornata del licenziamento alla fine del contratto di lavoro. (retribuzione, tredicesima e quattordicesima nonché ferie e TFR ecc.).

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. 111 e 310 dei CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007.

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, entro tre o massimo sei mesi.



13. Cassa Turistica Alto Adige

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

14. Classificazione del personale / aziende alberghiere

All'art. 194 dei CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 19 luglio 2003 e del 27 luglio 2007 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.

15. 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.

16. Giornata di riposo

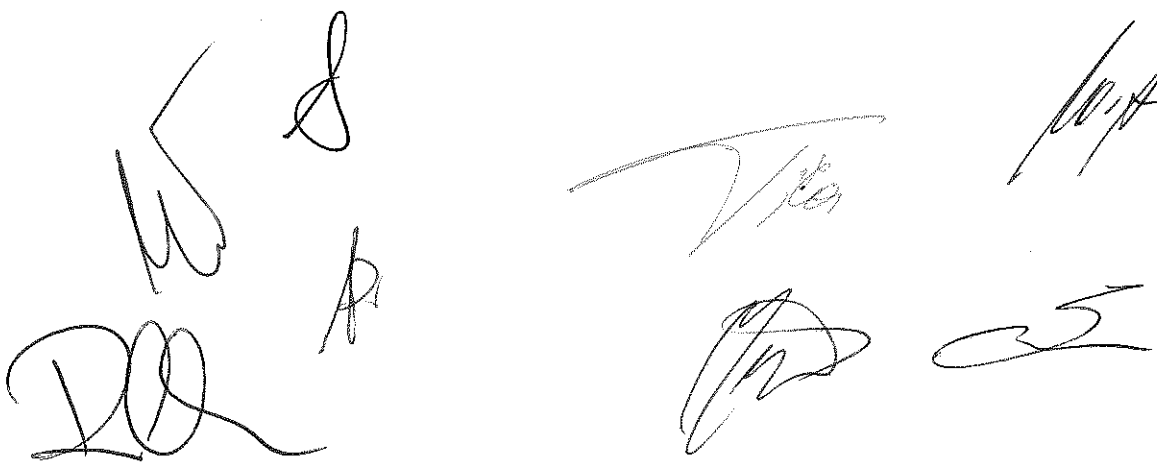
Ai sensi e in applicazione dell'art. 9, comma 2, lettera d) del decreto legislativo dell'8 aprile 2003, n. 66 e decreto legge nr. 112 articolo 41 comma 5 del 25. giugno 2008 e del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 27 luglio 2007 la giornata di riposo può essere concessa a scadenza superiore a una settimana premesso che la durata della giornata di riposo corrisponda a 24 ore per 6 giorni lavorativi calcolata sulla base dei 14 giorni.

17. Visita medica nel caso di lavoro notturno

Per le aziende che applicano questo accordo integrativo il lavoro notturno viene regolato come segue:
La visita medica nel caso di lavoro notturno è dovuta allorquando il lavoro dura oltre 3 ore a partire dalle ore 24. e comunque se svolto per un periodo minimo di 80 giorni nell'anno. (vedi decreto legge nr. 112 del 25. giugno 2008)

18. Lavoro a chiamata / lavoro extra e di surroga

La retribuzione per il lavoro a chiamata sarrá quello previsto dell'articolo 148 CCNL del 19. luglio 2003 e 27. luglio 2007. il compenso orario e comprensivo dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilitá, nonché di trattamento di fine rapporto e ferie/permessi.



V - 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 19 luglio 2003 e 27 luglio 2007.

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° gennaio 2006 e scade il 31 dicembre 2009.

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

Prospetto: Riconoscimento di crediti formativi – Professioni oggetto di apprendistato nella gastronomia

> Secondo le delibere della giunta provinciale N°. 4189 del 20.11.06 e N°. 2579 del 21.7.08
> Secondo l'accordo integrativo provinciale nel settore turistico del 27.8.2008

[4]	Prequisiti[5] Scuole di lingua italiana	Esempi	Credito formativo	Periodo di apprendistato rimanente a base di 36 mesi	Note
A	**2 anni di scuola superiore o professionale a tempo pieno attinente**	Istituto professionale alberghiero, Istituto professionale servizi economico-aziendali e turistici	10 mesi	26	
B	2 o più anni di scuola superiore o professionale **non attinente** a tempo pieno.		6 mesi	30	
C	**3 o 4 anni di scuola superiore professionale attinente**	Istituto professionale servizi economico-aziendali e turistici (Istituto professionale alberghiero, vedi riga 4/F)	12 mesi	24	
D	**Maturità di scuola superiore attinente**	Istituto professionale alberghiero, Istituto professionale servizi economico-aziendali e turistici	28 mesi	8 mesi di pratica in forma d'apprendistato	Porta alla **equiparazione** cor il diploma di fine apprendistato. percio: > Esonerazione dalla scuola > Nessun esame di fine apprendistato
E	**3 anni di Scuola Professionale a tempo pieno** (cucina, bar, amministrazione)				
F	3 anni **operatore ai servizi della ristorazione cucina o bar** dell'Istituto professionale alberghiero		24 mesi	12 mesi	

Giallo = Equiparazione con il diploma di fine apprendistato

[4] Le lettere si riferiscono all'accordo integrativo provinciale nel settore turistico, art. 4
[5] Contano soltanto gli anni di scuola conclusi **positivamente**!