Il giorno 31 luglio 2000, in Roma

tra

L'URART - rappresentata dal Vice Presidente Vicario Giorgio Bodoni assistito dal Segretario Generale Giancarlo Mulas,

l'APRA - rappresentata dal propio Presidente Massimo Bettoja, dal Vice Presidente Gaetano Torino, assistiti dal Vice Direttore Tommaso Tanzilli,

L'ASSORISTORANTI - rappresentata dal Presidente Giorgio Bodoni in rappresentanza del comparto dei pubblici esercizi,

La FIAVET LAZIO rappresentata dalla Presidente Maria Vittoria Stefani e dal Vice Presidente Tommaso Del Giudice,

La FAITA Lazio rappresentata dal Presidente Placido Rosi,

Il S.I.B. Lazio rappresentato dal Presidente Fabrizio Fumagalli,

Parti che hanno conferito al Segretario Generale dell' URART Giancarlo Mulas la funzione di coordinatore della delegazione datoriale assistito da Tommaso Tanzilli,

e

la FILCAMS CGIL rappresentata dal Segretario Generale Luigi Corazzesi, dal Segretario Otello Belli e dai Signori Giuseppe Mancini e Orfeo Cecchini,

la FISASCAT CISL rappresentata dal Segretario Generale Amedeo Meniconi e dal Segretario Alfredo Magnifico e Rolando Sirni,

la UILTUCS UIL rappresentata dal Segretario Generale Luigi Scardaone, dal Segretario Generale Bartolo Iozzia e dall segretaria Giuliana Baldini

Visto il CCNL TURISMO 6 aprile 1994, nonchè il relativo accordo di rinnovo del 29 gennaio 1999, si è stipulato il presente Accordo Integrativo Territoriale per il Turismo a valere per il Territorio della Regione Lazio o per i territori subregionali individuati nell'art.1.

Premessa

Le Organizzazioni datoriali e sindacali,nel sottoscrivere il Contratto Regionale del Turismo,hanno inteso aderire coerentemente e interamente al protocollo sulle politiche contrattuali, occupazionali e dei redditi firmato dal Governo e dalle parti sociali il 23 luglio 1993 e riconfermato a Dicembre 1998, nonchè a quanto previsto dal CCNL del Turismo in relazione al secondo livello di contrattazione.

Le parti si sono accinte a discutere e ad arrivare ad un punto di equilibrio conclusivo per la stipuladi questo Contratto Territoriale partendo da due premesse condivise:

1. L'estrema complessità e articolazione delle aziende del settore turismo sia in termini di diversità di missione che in termini di numero degli addetti e di diversità di tipologie del lavoro;

2. L'ampiezza della produzione legislativa degli ultimi anni in tema di flessibilità accesso al mondo del lavoro,tipologie dei lavori, regolamentazione del contenzioso ecc....

I contenuti di queste due premesse, qualora non governati con strumenti adatti, possono dar luogo a fenomeni di esplosione e di implosione del settore e dei suoi comparti, da qui l'esigenza di uno strumento di governo individuato di comune accordo nel Contratto Territoriale di Settore.

La più significativa novità politico organizzativa consiste proprio nella circostanza che, per la prima volta nel nostro Paese si è giunti a stipulare un contratto di 2° livello la cui sfera di applicazione insiste su tutto il settoreTURISMO e su tutto il territorio della Regione sia pure con le gradualità previste.

Le Parti si sono pertanto dotate di uno strumento, sicuramente perfettibile, ma di grande spessore per governare i processi del settore e le modifiche strutturali dello stesso.

Strumento di cui si sente fortemente il bisogno sia per rendere dinamiche le politiche di sviluppo e di crescita possibile delle Aziende e dell'occupazione, sia per limitare, circoscrivere e incensivare ad emergere tutte quelle situazioni di mancato o non totale rispetto delle regole che possono essere presenti nel settore e indotte dalla variabilità e volatilità sia delle aziende che delle prestazioni lavorative.

Le Parti pertanto si sono dotate del presente strumento anche per incidere sui processi legislativi in atto tesi a modificare l'assetto istituzionale del Settore e per contribuire a rendere effettiva l'affermazione ricorrente "turismo prima industria del Paese" nel quadro di una politica di incentivi al settore che sia in grado di far compiere al "Sistema Turismo" il salto di qualità necessario per misurarsi positivamente con la concorrenza internazionale e poter quindi accrescere le quote di mercato di cui attualmente dispone.

Le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto ritengono che questo modo di porsi delle Parti Sociali, rispetto alla concertazione anche attraverso gli strumenti bilaterali e le previste iniziative politiche comuni, sia il giusto approccio per un corretto funzionamento dei meccanismi contrattuali anche a livello territoriale volendo accogliere in tal modo appieno lo spirito e la ratio che hanno animato il protocollo 23 luglio 1993.

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1

Il presente Contratto Integrativo Territoriale disciplina ed integra al livello di competenza appresso definito, i rapporti di lavoro tra le aziende appartenenti ai comparti sottoindicati, cosi come definiti all'art.1 del CCNL 6/X/94, ed il relativo personale dipendente:

A. AZIENDE ALBERGHIERE;

B. COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA;

C. AZIENDE DI PUBBLICI ESERCIZI,

D. STABILIMENTI BALNEARI;

E. IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO.

Il presente Contratto integrativo Territoriale ha validità nell'ambito della Regione Lazio.

Per quanto concerne il comparto alberghiero e quello dei pubblici esercizi l'ambito territoriale di applicazione del presente contratto è quello del territorio della provincia di Roma.

A tal proposito le parti si impegnano a porre in essere tutte le iniziative,

separate o congiunte, finalizzate all'estensione alle altre province e/o

territori omogenei del presente contratto ed a tal fine si incontreranno con

le altre realtà organizzative territoriali per definire il percorso,anche

progressivo di applicazione del presente contratto all'intera Regione Lazio.

Il processo di estensione dovrà essere esaurito entro il 31 Dicembre 2000.

DECORRENZA - DURATA E INSCINDIBILITA'

Art. 2.

Il presente contratto integrativo territoriale entra in vigore il 1° Luglio 2000 e scadrà il 30 Giugno 2004, ferme restando le eventuali diverse decorrenze, ove previste, per i singoli istituti.

La disdetta. può essere data da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza. In ogni caso il presente contratto continuerà a produrre effetto fino al successivo rinnovo.

Le parti si danno atto che tulle le norme contenute nel presente contratto integrativo territoriale sono tra loro inscindibili, cosi come inscindibile è la connessione di esse con le disposizioni contenute nella parte normativa ed in quella economica del CCNL vigente considerando quindi i due elementi contrattuali un tutt'uno, da cui trae origine il sistema negoziale adottato.

Per quanto non espressamente disposto o modificato dal presente contratto rimane valido quanto pattuito in tutte le precedenti contrattazioni territoriali dei diversi comparti.

NORMA DI SALVAGUARDIA

Art.3

Le parti, condividendo le ragioni e le finalità dell'istruzione professionale, dell'apprendistato e delle altre possibili dirette esperienze di lavoro all'interno del sistema produttivo aziendale, (borse lavoro, piani di inserimento, cfl, ecc.) nonché identificando tutti i sistemi di flessibilità organizzativa e produttiva recepiti nella contrattazione nazionale ed in quella integrativa territoriale, quali elementi fondamentali e necessari per rispondere ad imprescindibili richieste di qualità e professionali e del servizio offerto, concordano nel ritenere non applicabili ne le modalità organizzative ne gli aspetti retributivi contemplati nel presente accordo, in tutti quei casi in cui vengano accertati in via definitiva dagli Organi di controllo istituzionali preposti, o dalla magistratura, violazioni di legge e/o inadempienze contrattuali, compresa l'iscrizione dell'azienda all'EBT.

Per i rapporti di apprendistato e per i contratti a termine degli studenti lavoratori, fatto salvo ogni ulteriore diritto, al lavoratore, nel caso di violazioni di cui sopra, deve essere corrisposta la retribuzione corrente prevista dalla vigente contrattazione collettiva.

ASSUNZIONE

Art. 4

A chiarimento ed integrazione di quanto e previsto dal comma 2 dell'art. 65 del CCNL 6/X/94 e di quanto previsto dall'ipotesi di Accordo del 22/01/1999 si precisa che l'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

A) Tipologia contrattuale;

B) La data di assunzione;

C) La durata del periodo di prova;

D) La qualifica del lavoratore;

E) Il livello di inquadramento;

F) Il trattamento economico;

G) Il richiamo espresso, oltre che al CCNL, a tutte le norme del presente Contratto Integrativo ed agli allegati allo stesso, in quanto tra loro inscindibili.

Art. 5

Presso l'EBT hanno sede le Commissioni Paritetiche di cui all'art. 8 e seguenti. All'EBT compete, su mandato delle Parti firmatarie del presente accordo, la istituzione di una apposita segreteria per il funzionamento delle Commissioni.

Art. 6

In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli Enti Bilaterali dal CCNL in tema di ausilio all'incontro tra domanda e offerta di lavoro è istituito presso l'EBT un apposito centro di servizio con i compiti di facilitare l'ingresso di giovani nei processi produttivi del settore e di non disperdere professionalità acquisite anche mediante la costituzione di una anagrafe, intendendo per tale un elenco/banca dati dei lavoratori del settore che a vario titolo si colleghino all'EBT.

A tal fine le parti stipulanti il presente contratto definiranno compiti e funzioni del centro di servizio, mediante specifici accordi, in ottemperanza alle disposizioni del CCNL, anche con riferimento al quadro normativo in costante evoluzione in materia di collegamento.

Art. 7

Le parti firmatarie del presente contratto convengono di estendere la valenza territoriale dell'EBT di Roma e Provincia a tutta la Regione Lazio mediante l'esperimento delle necessarie attivazioni contrattuali, legali e notarili, prevedendo la costituzione di appositi centri di servizio che agiranno in qualità di sportelli dell'EBT Turismo del Lazio nei territori, fuori dalla Provincia di Roma, dove tale costituzione sia richiesta da una particolare concentrazione di aziende e lavoratori. I Centri di Servizio dovranno operare con le risorse provenienti dal territorio di loro competenza.

COMMISSIONI PARITETICHE TERRITORIALI

Art.8

Sono istituite le Commissioni Paritetiche Territoriali di livello provinciale con sede presso l'EBT cui è affidata l'istituzione di apposita segreteria su mandato delle Parti firmatarie del presente La costituzione ed il funzionamento delle Commissioni sono disciplinate dagli articoli seguenti.

PROCEDURE PER LA COMPOSIZIONE DELLE

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Art. 9

La Commissione Paritetica Territoriale per la composizione delle controversie collettive è composta da un membro per ogni Associazione imprenditoriale firmataria del presente contratto e tanti membri per le OO.SS per quanti sono i membri di parte datoriale.

Fatta salva la procedura prevista dagli articoli 34 e 35 C.I.P. 27 aprile 1973, che continuerà ad essere esperita dalla Commissione di cui all'Accordo Territoriale APRA/OO.SS. 12 maggio 1992, integrato dagli accordi Sindacali Territoriali AICA (17/12/96) - ASSHOTEL *(17/12/96)* - ANTEA (28/1/98) che si intendono qui integralmente

riportati, al pari degli stessi articoli 34 e 35 C.I.P. e facenti parte integrante del presente contratto, le controversie concernenti l'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi saranno demandate all'esame della Commissione Paritetica Territoriale per la eventuale composizione delle stesse, seguendo le procedure di seguito indicate.

Nel caso di insorgenza di una controversia di cui al comma precedente le Associazioni imprenditoriali e/o sindacali interessate richiederanno alla segreteria, istituita presso l'EBT, la convocazione della Commissione Paritetica a mezzo lettera raccomandata, fax, o altro mezzo equipollente. La convocazione dovrà avvenire entro 15 giorni.

Al fine di consentire alla Commissione la valutazione della controversia, la segreteria acquisirà le valutazioni di parte delle Organizzazioni interessate entro lo stesso termine.

La Commissione si pronuncerà sulla controversia entro i 20 giorni successivi.

I membri della Commissione potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione fino ad un massimo di ulteriori 20 giorni.

Durante lo svolgimento delle procedure ordinarie o entro i termini di cui sopra, le pani non procederanno ad azioni dirette.

La Commissione, sia in caso di composizione della controversia, sia in caso di mancato accordo, sottoscrive apposito verbale nel numero di copie necessarie agli adempimenti di. legge, alla conservazione nell'archivio della Commissione, alla consegna del predetto verbale ad ogni Organizzazione datoriale e sindacale facente parte della Commissione stessa. La segreteria tecnica provvede alla bisogna.

Le statuizioni della Commissione Paritetica Territoriale hanno valore vincolante per le Parti, fatta salva l'eventuale interpretazione autentica delle norme del CCNL che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

Qualora il tentativo di conciliazione si riferisca a interpretazione di norme del CCNL è esperibile, in caso di mancato accordo, un secondo tentativo di conciliazione presso la Commissione Paritetica Nazionale con l'intervento delle Organizzazioni che hanno esperito il primo.

A tal fine la Commissione Paritetica Territoriale entro 10 giorni dalla firma del verbale di mancato accordo dovrà fare apposita richiesta di pronunciamento alla Commissione Paritetica Nazionale corredandola della copia del verbale stesso dal quale dovrà chiaramente risultare la posizione delle Parti. Se tale pronunciamento non avverrà entro 30 gg. dal ricevimento della documentazione le parti potranno adire ogni qualsivoglia via a tutela dei propri interessi.

La Commissione Paritetica avrà inoltre i seguenti compiti:

a) esprimere pareri di conformità vistando i contratti di formazione e lavoro;

b) esperire le procedure previste dall'art. 47 della Legge 428/90 qualora si verifichi un trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 C.C., oppure di cambio di appalto.

Le modalità ed i termini per l'espletamento delle procedure previste nel punto b) saranno determinate con apposito regolamento da emanare entro 60 gg. dalla stipula del presente contratto e basato sui seguenti indirizzi;

Le aziende uscenti dall'appalto o proponenti la cessione di azienda o di ramo di azienda sono obbligate a comunicare l'evento almeno 20 giorni prima inviando alla Commissione la relativa documentazione e chiedendo un incontro tra le parti. Analoga richiesta di incontro può essere, con gli stessi termini, inoltrata dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto Integrativo.

La Commissione Paritetica convocherà immediatamente le aziende e le Organizzazioni Sindacali al fine di:

1) certificare la regolarità del passaggio nel rispetto delle normative di legge e contrattuali vigenti.

2) mettere in essere ogni e qualsivoglia strumento in suo potere per dirimere eventuali differenze di vedute tra le aziende e le Organizzazioni Sindacali.

La Commissione di cui al presente articolo assume il molo di Osservatorio della vertenzialità complessiva, monitorando le casistiche più frequenti ed eventualmente formulando alle Parti proposte per il miglior funzionamento dell'attività conciliativa.

Fatte salve le azioni giudiziarie, qualora il quadro normativo di riferimento in costante evoluzione lo consenta, può essere adito il collegio di arbitrato di cui all'art. 12 ad iniziativa di una delle parti nel caso di fallimento del tentativo di conciliazione di controversie collettive.

PROCEDURE PER LA CONCILIAZIONE

DELLE VERTENZE INDIVIDUALI

Art. 10

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

La Commissione di conciliazione in sede sindacale è composta da un rappresentante della Associazione imprenditoriale territoriale alla quale l'azienda aderisce e/o conferisce mandato e da un rappresentante della Organizzazione sindacale territoriale dei lavoratori alla quale il dipendente è iscritto e/o conferisce mandato.

La Commissione ha sede presso l'Ente Bilaterale Territoriale, cui compete l'istituzione di una apposita segreteria su mandato delle Parti firmatarie del presente accordo.

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

Qualora dovesse pervenire alla Segreteria della Commissione costituita presso l'EBT richiesta di convocazione della Commissione stessa da pane di una azienda o di un lavoratore iscritti all'EBT, ma non aderenti ad alcuna Associazione imprenditoriale o ad alcuna Associazione sindacale firmataria del presente contratto, la segreteria provvederà tempestivamente, e prima della convocazione di cui al successivo comma, ad inoltrare all'azienda richiedente o al lavoratore la modulistica necessaria al conferimento dei mandati. La modulistica è allegata al presente contratto (All. A e B).

La segreteria della Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta stessa.

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

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

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

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

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

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

Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica ne del CCNL, né del presente Contratto ne di eventuali altri accordi territoriali e aziendali. L'interpretazione autentica di tali norme resta demandato rispettivamente, alla Commissione Paritetica Nazionale per il CCNL ed alla Commissione Paritetica Territoriale per gli accordi territoriali, cui la Commissione di Conciliazione può rivolgersi al fine di ottenerne il pronunciamento.

La Commissione Paritetica ha il compito altresì di esperire il tentativo di conciliazione previsto per i licenziamenti individuali.

Le modalità ed i termini saranno definiti con apposito regolamento da emanarsi entro 60 gg. dalla stipula del presente contratto. Il regolamento dovrà comunque prevedere l'esperimento del tentativo di conciliazione in tempi inferiori a 60 gg. dalla data di ricevimento della richiesta di convocazione da parte della Segreteria Tecnica.

Qualora il tentativo di conciliazione della controversia individuale fallisca può essere adito il collegio di arbitrato di cui all'art.12 ad iniziativa di una delle parti.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

RELATIVE ALLE SANZIONI DISCIPLINARI

Art.11

Ferme restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dell'articolo 7 della legge 300 del 1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi anche per mezzo dell'organizzazione sindacale dei lavoratori alla quale è iscritto e/o conferisce mandato, la costituzione, tramite la segreteria della Commissione di conciliazione istituita presso l'EBT, di un collegio di conciliazione e arbitrato che deve essere costituito entro 20 gg. dalla richiesta del lavoratore.

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

L'elenco generale di cui al comma precedente è formato da tre esperti indicati da ogni Organizzazione firmataria del presente Contratto. La scelta o l'estrazione a sorte viene effettuata fra gli esperti indicati dall'Associazione imprenditoriale alla quale l'azienda aderisce o conferisce mandato e fra gli esperti indicati dall'Organizzazione Sindacale alla quale il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

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

Qualora il datore di lavoro non aderente a nessuna delle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto non provveda a nominare il proprio rappresentante entro dieci giorni dal ricevimento dell'invito di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio che deve

avvenire entro 2O gg. dalla sua costituzione.

In caso di ricorso all'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

COLLEGIO ARBITRALE

Art. 12

Il Collegio di cui al precedente art. Il può essere adito anche per le controversie individuali, plurime e/o collettive ove il tentativo di conciliazione in sede di Commissione Paritetica fallisca.

In tal caso il deferimento della controversia al Collegio avverrà ad iniziativa di una delle parti con il rispetto delle procedure previste nel precedente articolo 11.

Nota a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che il quadro normativo di riferimento nel quale è stata inserita la gestione della vertenzialità disciplinata dal presente contratto, ed in particolare la disciplina dell' arbitrato, è costituito dagli artt.149, 150 e 151 del vigente CCNL dal decreto legislativo 31 Marzo 1998, n.80

CONTRIBUTI CONTRATTUALI

Art. 13

Al fine di assicurare, nell'interesse dei lavoratori e dei datori di lavoro, l'efficienza delle strutture operative contrattuali nonché dei necessari supporti tecnici operativi dell'EBT, la riscossione delle quote di competenza dell'EBT stesso sarà assicurata per il tramite di idoneo Istituto Bancario ed apertura di c/c postale.

Nell'ambito territoriale previsto, sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui sopra, tutti i datori di lavoro ed i loro dipendenti al cui rapporto di lavoro si applichi il CCNL Turismo, nonché il presente Contratto Integrativo Territoriale, essendo le normative contrattuali richiamate tra loro strettamente connesse ed inscindibili.

La misura dei contributi e le relative forme di versamento, trovano la loro disciplina negli accordi e nei regolamenti di comparto che si intendono qui integralmente riportati.

I datori di lavoro sono tenuti ad acquisire, con l'assunzione, l'accettazione da parte del dipendente, di tutte le norme del Contratto Integrativo Territoriale e degli allegati allo stesso.

Le aziende che decidessero di non aderire all'EBT, ferma restando la disposizione del CCNL che prevede la corresponsione in busta paga delle quote di pertinenza all'EBT stesso, non potranno ottenere i benefici previsti dal presente contratto in materia di gestione bilaterale.

Art. 14

Le parti, in re!azione a quanto da esse concordato in merito alla necessità di incentivare i livelli occupazionali del settore turistico e nel contempo di perseguire una maggiore qualità professionale anche attraverso la specificità dei corsi predisposti dall'EBT su richiesta delle Associazioni di categoria aderenti, in applicazione di quanto al comma 6 dell'art. *61* ed ai commi 6 e 7 dell'art: 62 del CCNL del *6/10/1994,* convengono che alle aziende sia fatto obbligo dì comunicare con cadenza

trimestrale all'EBT l'elenco nominativo del personale extra e le relative quote di competenza, cosi come comunicheranno allo stesso EBT elenco del personale utilizzato con contratto a termine ai sensi del già richiamato art. 62, e del personale utilizzato con lavoro temporaneo, anche al fine di consentire all'EBT di predisporre idonea attività formativa.

Di tale personale sarà tenuto a cura dell'EBT il previsto, apposito registro.

PARTECIPAZIONE AI CORSI DI QUALIFICAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

Art. 15

Premesso che è interesse comune delle parti nonché delle aziende e dei lavoratori tutelare e migliorare la professionalità degli stessi, si conviene di destinare alla formazione gestita dall'EBT un pacchetto di almeno 40 ore annuali.

Tali ore saranno concesse dalle aziende a titolo di "permesso retribuito per formazione" pari a n. 32 ore, mentre le restanti 8 ore saranno rese disponibili dai lavoratori mediante l'utilizzo di permessi retribuiti di cui all'art.70 del CCNL.

L'utilizzo del pacchetto di permessi come sopra disciplinato è subordinato alla correlazione fra le mansioni e la qualifica del lavoratore e l'intitolazione del corso.

L'iscrizione del lavoratore al corso sarà fatta su modulistica dell'EBT. e sottoscritta sia dall'azienda che dal lavoratore.

L'EBT comunicherà alle aziende l'assenza ingiustificata del lavoratore dal corso al fine di recuperare le ore di permesso eventualmente fruite ai sensi del 2° comma di questo articolo.

La frequenza ai corsi, ed il relativo rilascio degli attestati, è considerata valida solo qualora non ci siano assenze complessivamente superiori al 15% delle ore previste dal progetto formativo.

SOSTEGNO AL REDDITO

Art. 16

Le parti convengono di costituire, nell'ambito dell'Ente Bilaterale Territoriale, un "Fondo per il sostegno al reddito"dei lavoratori occupati nei comparti delle imprese di viaggi e turismo, dei pubblici esercizi e della ricezione all'aria aperta. Fatte salve le peculiarità e specificità dei comparti sopra richiamati, il modello organizzativo e procedurale di riferimento sarà quello attualmente in essere per il comparto alberghiero.

Una commissione congiunta composta dai rappresentanti delle Associazioni datoriali interessate, dalle Organizzazioni Sindacali

dei Lavoratori, nonché da una rappresentanza dell'EBT, sarà insediata alla firma del presente accordo e formulerà alle parti le proposte di disciplina e di regolamentazione entro 120 (centoventi) giorni dal suo insediamento.

Al fine di rendere concretamente operativo tale "Fondo" le parti convengono che esso sia inizialmente alimentato da specifiche risorse pari al 30% del gettito dei comparti di riferimento assicurato all'EBT (30% dello 0,40% di competenza dei comparti Ag. di viaggi, P.E.e ricettività all'aria aperta)

Art. 17

In coerenza con lo spirito unitario del Settore Turismo che anima il presente contratto integrativo,le Parti convengono che gli obiettivi previsti dagli artt.24 e 25 del contratto integrativo APRA/OO.SS. 12 giugno 1996, vengano assunti da tutte le parti firmatarie del presente Contratto.

APPRENDISTATO

Art. 18

In considerazione della ratio e dello spirito delle nuove leggi in materia di accesso al lavoro dei giovani ed in particolare di apprendistato, nonché dell'evoluzione sociale intervenuta negli ultimi decenni, con particolare riferimento all'abolizione del divieto di lavoro notturno per le donne, all'abbassamento a 18 anni per il compimento della maggiore età, all'innalzamento della durata della scolarizzazione obbligatoria, provvedimenti questi successivi alla legge istitutiva dell'apprendistato del 1955, le Parti convengono sull'opportunità di perseguire l'obiettivo dell'abolizione del divieto di lavoro notturno per gli apprendisti, attraverso uno specifico Provvedimento legislativo.

Nelle more dell' adozione di tale provvedimento le Parti convengono di consentire il prolungamento fino alle ore 24.00 dell'orario di lavoro, esclusivamente per gli apprendisti maggiorenni, soprattutto in considerazione delle peculiarità organizzative del settore turismo nonché dello svolgimento dell'evento giubilare al quale Roma e Lazio sono particolarmente interessate.

A tal fine le Parti convengono di chiedere alla Direzione Provinciale del Lavoro un. incontro congiunto finalizzato alla concessione di tali eccezioni sulla scorta della nota interpretativa del Ministero del Lavoro n. 5/25116/APPR del 16/1/1999 che ha disposto la possibilità di adibire gli apprendisti al lavoro anche in ore notturne in presenza di turni aziendali programmati ferma restando la tutela dei minori.

Art. 19

In deroga a quanto in materia di apprendistato dispone il vigente CCNL, è ; consentito:

a) l'assunzione di apprendista per ogni lavoratore qualificato;

b) l'allungamento della durata del periodo di apprendistato per i livelli 4 ° e 5° a 48 mesi, per il 6° super a 36 mesi e per il 6° a 24 mesi.

La fruizione dell'allungamento del periodo di apprendistato è subordinata alla trasformazione a tempo indeterminato del rapporto da riconoscersi mediante verbale sindacale che deve essere

sottoscritto in Commissione Paritetica entro le rispettive scadenze previste dal CCNL per la durata dell'apprendistato.

Le aziende sono tenute a comunicare all'EBT l'elenco degli apprendisti utilizzati.

Art. 20

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto ad un indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi 3 gg. di malattia e per non più di 5 eventi morbosi in ragione d'anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1°Gennaio ed il 31 Dicembre.

LAVORO EXTRA

Art. 21

Ai sensi del terzo comma dell'art. 23 della Legge n. 56 del 1987, è consentita l'assunzione diretta di lavoratori extra, oltre nei casi previsti dal CCNL, anche in caso di rinforzi temporanei dell'organico conseguenti ad un incremento rilevante delle attività o di sostituzioni di malattie brevi di personale in organico, per periodi non superiori a 3 gg. consecutivi.

Anche tali assunzioni sono soggette alle previste comunicazioni all'EBT.

CONTRATTI DI INSERIMENTO

Art. 22

Nei casi previsti dall'art. 63 del CCNL 1994 il periodo per il trattamento inferiore è elevato a 20 mesi.

Per le qualifiche che prevedono un inquadramento finale nei livelli superiori al 4°, il trattamento economico, può essere quello di due livelli inferiori nei primi 12 mesi, conseguentemente, dal 13° al 20° mese il trattamento economico sarà pari a quello del livello inferiore a quello di inquadramento finale.

STUDENTI LAVORATORI

Art. 23

Al fine dell'integrazione delle conoscenze teoriche fornite dal sistema scolastico con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro, le aziende potranno stipulare contratti a termine, anche ricorrendo alle convenzioni che l'EBT stipulerà con Istituti Scolastici ed Universitari, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro con giovani studenti, ferma restando la disciplina del lavoro minorile, che frequentino:

a) scuole alberghiere -i giovani. saranno inseriti nei settori corrispondenti al corso scolastico frequentato.

b) istituti superiori - i giovani potranno essere inseriti solamente nei reparti sala e bar (cameriere)

c) corsi di studi universitari stabiliti annualmente dalle parti con apposito accordo entro il 30 marzo.

Per l'anno 2000 è consentito l'utilizzo per il periodo di fine anno.

Le aziende possono distribuire l'impegno dello studente anche in due periodi in ragione d'anno.

Durante il contratto a termine il giovane percepirà la seguente retribuzione mensile:

- 55% per chi ha frequentato il primo anno di scuola:

- 60% per chi frequenta gli istituti superiori.

- 65% per chi ha frequentato il secondo anno di scuola;

- 70% per chi frequenta corsi di studi universitari;

- 75% per chi ha frequentato gli anni successivi;

Dette percentuali vanno calcolate sulle retribuzioni contrattuali previste per i rispettivi livelli di

inquadramento dei dipendenti maggiorenni qualificati.

All'atto delle assunzioni di cui al presente articolo l'azienda dovrà esibire agli organi del

collocamento una dichiarazione avvalendosi di apposito modulo vidimato dall'EBT da cui risulti

l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa vigente

e all'assolvimento degli obblighi in materia di legislazione del lavoro.

Art. 24

Il ricorso al contratto di fornitura di lavoro temporaneo, oltre i casi già previsti dall'art. 62 del

CCNL 1994, come modificato dall'Accordo 22 gennaio 1999, è consentito, come previsto dalla

Legge 488/99 modificativa della Legge *196/1997,* per tutte le qualifiche inquadrate nei livelli 6°e 7°.

Art. 25

Ferma restando la disciplina prevista dal CCNL relativa ai lavoratori assumibili a tempo determinato e con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, le percentuali previste dall'art. 62, modificato dall'Accordo 22 gennaio *1999,* sono elevate come segue:

Base di computo Lavoratori assumibili

Da 0 a 4 4 unità

Da 5 a 9 5 unità

Da 10 a 25 7 unità

Da 26 a 35 8 unità

Da 36 a 50 12 unità

Nelle unità produttive con oltre cinquanta dipendenti, escludendo dal computo i dirigenti ed i contratti a termine di durata inferiore ai tre mesi ed i casi di sostituzione per maternità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, non potrà superare complessivamente il 28% di cui non più del 19% per ciascuna fattispecie.

Delle assunzioni effettuate ai sensi del presente articolo le aziende provvederanno a darne comunicazione all'EBT mediante apposita modulistica predisposta dall'EBT stesso.

Le Associazioni datoriali e le OO.SS.LL. firmatari del presente Contratto esamineranno, su richiesta delle aziende di nuova apertura, la fruibilità ; degli istituti previsti dal presente articolo.

Art. 26

Le ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a termine e le diverse fattispecie previste dall'Accordo

territoriale APRA/OO.SS.LL. 12 giugno 1996 sono estese a tutte le parti firmatarie del presente contratto.

FLESSIBILITA'

Art. 27

Fatta salva la possibilità per le aziende di attenersi a quanto previsto dai commi 3° e 4° dell'art.74 CCNL 1994, come modificato dall'accordo 22 gennaio 1999, le Parti convengono di istituire un ulteriore fattispecie di flessibilità ; con un numero di settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative superiori che non potrà superare le 7 consecutive e con il conseguente e proporzionale recupero entro 22 settimane.

Le aziende che intendano applicare i sistemi di flessibilità previsti, dal presente articolo, possono dar corso all'organizzazione conseguente mediante comunicazione alla R.S.A. o R.S.U. o delegato aziendale 3 settimane prima dell'adozione dei programmi ed ai lavoratori interessati 2 settimane prima.

Le R.S.A., le R.S.U., o il delegato aziendale possono chiedere un incontro alla direzione aziendale per acquisire ulteriori informazioni in merito all'applicazione dei programmi di flessibilità.

Copia del programma aziendale sulla flessibilità và obbligatoriamente trasmesso all'EBT a cura delle aziende interessate tre settimane prima dell'adozione dei programmi pena la non perseguibilità dei programmi stessi.

Ai lavoratori coinvolti nel programma aziendale di cui ai precedenti commi il monte ore annuo dei permessi di cui all'Art.70 del CCNL 1994 è elevato a 110 ore. I lavoratori interessati a programmi aziendali che prevedono un numero di settimane di flessibilità superiori a quattro ma inferiori a 7 avranno diritto ad un numero di 2 ore di permessi, oltre le 104, per ogni settimana oltre la quarta.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 28

In applicazione di quanto previsto dal 2°comma dell'Art.52 CCNL 1994, così come modificato dall'ipotesi di Accordo 22 Gennaio 1999, le prestazioni individuali sono fissate come segue:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, la prestazione massima consentita é di 32 ore;

b) nel caso dì orario ridotto rispetto al normale orario mensile, la prestazione massima consentita è di 142 ore;

c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, la prestazione massima consentita è di 1568 ore.

Art. 29

Le parti convengono di ritenere fin da ora qui riprodotte le norme individuate sulla materia del part-time dal livello nazionale in applicazione del rinvio effettuato dal D. L.vo *61/2000* ed a tal fine si impegnano ad armonizzarle con le norme del presente contratto laddove necessario.

Inoltre, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia di limite al ricorso al lavoro supplementare, il ricorso stesso và comunicato all'EBT con cadenza annuale. I dati relativi, custoditi a cura dell'EBT, potranno essere utilizzati dalle parti anche al fine del consolidamento dell'orario supplementare qualora, su base biennale, sia evidenziato un ricorso all'istituto in modo costante e ripetitivo sul singolo reparto.

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

Art.30

Con riferimento alle necessità di favorire una compiuta conoscenza del mercato del lavoro e delle professionalità operanti nel settore turistico nonché al fine di unire tali conoscenze ad una concreta esperienza diretta finalizzata ad agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro ai giovani, le parti concordano nel ritenere il tirocinio mezzo idoneo ed utile alla scopo, ed a tal fine convengono che i Tirocinanti possono essere inseriti operativamente nei processi organizzativi produttivi delle aziende e che pertanto i tirocini rappresentano una fattispecie formativa diversa ed ulteriore rispetto alla stage.

Ferme restando le normative vigenti, le quali precisano che i tirocini non costituiscono rapporto di lavoro dipendente, ed in particolare il divieto di utilizzare il tirocinante in sostituzione di personale in organico l'inserimento formativo avverrà con le modalità e per il periodo massimo qui appresso indicato, non ripetibile nel corso dell'anno e riferito alle diverse professionalità presenti nel contratto:

1° Livello max 6 mesi

2/3° Livello max 5 mesi

4/5° Livello max 4 mesi

6s/6 Livello max 3 mesi

In ogni caso il numero dei tirocinanti non potrà superare il 10% dell'organico del reparto di inserimento.

Le aziende interessate potranno rivolgersi direttamente all'Ente Bilaterale Territoriale per il Turismo il quale provvederà ad attivare il rapporto di tirocinio anche mediante apposita convenzione da sottoscrivere con l'Organismo Regionale.

L'EBT se richiesto, potrà ricercare e selezionare giovani o personale da indicare all'azienda per essere inserito nel contesto formativo aziendale nel quadro di una eventuale concreta prospettiva occupazionale.

In tal caso l'azienda indicherà all'EBT le caratteristiche primarie preliminarmente necessarie ai fini selettivi.

L'EBT predisporrà, d'intesa con l'azienda, il programma formativo teorico-pratico che l'azienda stessa farà svolgere nel corso del tirocinio.

L'Azienda indicherà all'EBT, all'atto dell'attivazione del tirocinio, il responsabile aziendale che curerà lo svolgimento del programma concordato e l'inserimento del tirocinante. Parimenti l'EBT indicherà all'azienda il proprio tutore didattico/organizzativo.

L'EBT potrà in qualunque momento verificare lo svolgimento corretto del programma formativo di cui al comma precedente.

Qualora lo riscontrasse non conforme ne darà immediata comunicazione scritta all'organismo regionale competente ed alla Direzione aziendale anche al fine di una eventuale interruzione del tirocinio.

L'EBT provvederà direttamente alla copertura assicurativa per R.C..

Nelle more di una copertura assicurativa centralizzata a mezzo di convenzione EBT/INAIL, l'azienda provvederà direttamente ad aprire specifica posizione INAIL per i tirocinanti.

L'azienda riconoscerà mensilmente al soggetto inserito in tirocinio un contributo per rimborso spese pari a L.450.000.

Il tirocinante, salvo gli impedimenti ed i divieti imposti dalla legislazione vigente, è soggetto alle disposizioni aziendali ed all'organizzazione del lavoro in quanto compatibile.

Al termine del tirocinio l'EBT rilascerà ai tirocinanti apposito attestato ed inserirà i nominativi nella Banca dati dell'EBT ai fini della segnalazione alle aziende del settore per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Le Parti Convengono che, in ossequio allo spirito e alla ratio della legge 196/97, art.18 allo stage è applicata la disciplina del presente articolo in quanto compatibile.

DIRITTO DI PRECEDENZA

Art. 31

Ferma restando la legislazione vigente, il lavoratore che intendesse esercitare il diritto di

precedenza all'assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica ai sensi dell'art.8 bis D.L. 17/1983 convertito nella Legge n.79 del 25/03/1983,dovrà darne comunicazione scritta con lettera raccomandata alla Direzione Aziendale e all'EBT che ne curerà l'annotazione presso apposito registro

Tale comunicazione deve pervenire entro e non oltre 90 (novanta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art.32

Le parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Territoriale si è anche perseguito l'obiettivo di determinare un punto di riferimento certo sia del costo del lavoro che delle disponibilità e flessibilità sulla base delle quali ciascuna azienda può essere messa in grado dì determinare le proprie scelte, sia organizzative che di mercato.

Tale intendimento mira altresì ad eliminare ogni elemento di possibile concorrenza sleale nel mercato sulla base del mancato rispetto delle norme sottoscritte.

A tal fine, di una più adeguata ed approfondita normativa legislativa e contrattuale, l'accesso alle flessibilità previste dal CCNL vigente, dall'Accordo Integrativo del comparto alberghiero 1996, nonché del presente Contratto Integrativo Territoriale, è consentito esclusivamente previa dichiarazione, da parte dell'azienda, debitamente vidimata dall'EBT, di "integrale applicazione del CCNL del 22/10/1999 e degli Accordi Territoriali Integrativi"

Sarà cura delle parti informare di quanto sopra i competenti uffici del Collocamento e gli uffici ispettivi, trasmettendo altresì copia del modulo di dichiarazione.

STAGIONALITA'

Art. 33

Le Parti stipulanti il presente contratto riconoscono che la stagionalità ; che coinvolge il territorio di Roma e del suo hinterland risulta, da dati consolidati nel tempo di 8 mesi in ragione d'anno non sempre consecutivi in quanto soggetti a picchi di lavoro corrispondenti ai momenti di aumento della domanda.

Tale domanda, che risulta essere differenziata nei singoli comparti che compongono il settore, fluttua in modo tale da comportare la necessità di estendere gli Istituti legali e contrattuali adeguandoli alle fluttuazioni della domanda che si è evoluta negli ultimi anni verso un andamento discontinuo, anche in considerazione di estensioni già effettuate in tal senso in altri territori turisticamente analoghi a quello di riferimento del presente contratto.

PROCESSI DI CONSOLIDAMENTO

Art. 34

Visto quanto stabilito nei precedenti articoli, in materia di segnalazione, da parte delle Aziende, degli utilizzi delle diverse tipologie di lavoro all'Ente Bilaterale Territoriale, le parti convengono che con cadenza annuale si incontreranno per verificare le tendenze in atto e assumere orientamenti che portino avanti un processo di consolidamento delle varie tipologie di lavoro. Nel caso di contratti stagionali l'incontro tra le Parti firmatarie del presente contratto avverrà entro due mesi dalla conclusione degli stessi.

LAVORO NOTTURNO

Premessa.

Le parti, nel prendere atto del contenuto del Decreto Legislativo n.532 del 1999 e dei chiarimenti forniti in proposito dal Ministero del Lavoro con la circolare n.13 del 2000, hanno convenuto di definire la presente disciplina del lavoro notturno.

Le parti, considerato come il CCNL turismo già prevedeva per i lavoratori notturni uno specifico trattamento economico e normativo di carattere complessivo, si riservano di modificare il testo del presente accordo alla luce di eventuali successivi accordi definiti in materia a livello Nazionale.

CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE

Art. 35

Ai fini di cui agli articoli 8 e 10 dei decreto legislativo n.532 del 1999 *,* le parti si danno atto che il lavoro notturno costituisce una modalità normale di svolgimento del lavoro in seno ai comparti del settore turismo, cosi come indicati dal CCNL Turismo 1994.

MISURE DI PROTEZIONE PERSONALE E COLLETTIVA

Art. 36

Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati alle caratteristiche del lavoro notturno e assicura un adeguato livello di servizi.

TRASFERIMENTO AL LAVORO DIURNO

Art. 37

Nel caso che, nel corso dello svolgimento dei suoi compiti istituzionali, il medico competente accerti l'inidoneità alla prestazione del lavoro notturno, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri moli non risulti applicabile, il datore ed il lavoratore, al fine di evitare la risoluzione del rapporto di lavoro, possono derogare a quanto disposto dal secondo comma dell'articolo 2103 del Codice Civile, con accordo da sottoscriversi presso la commissione paritetica di conciliazione di cui all'articolo 10 del presente Contratto.

PARTE SPECIALE ALBERGHI

Art. 38

Il limite di 32 ore previsto dal 5° comma dell'art. 70 CCNL è elevato a 42 ore.

I lavoratori, hanno diritto a richiedere permessi retribuiti nei limiti di 24 ore annue da fruire mediante giornate intere o mezze giornate di permesso con preavviso scritto di almeno 3 giorni, salvo accordi aziendali più favorevoli.

lì diritto di cui al comma precedente non può essere esercitato di norma da più di un lavoratore dello stesso reparto per lo stesso giorno, salvo diverse intese fra le parti a livello aziendale.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

Art. 39

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro dei lavoratori notturni addetti alla portineria occupati negli alberghi con un numero di camere non superiore a 35 può essere fissata in sei giornate in deroga a quanto previsto dall'art.178 del CCNL 1994;

La durata del riposo intermedio durante il periodo non può essere superiore a tre ore ininterrotte. Ai lavoratori notturni che, su richiesta del datore di lavoro, assicurino la propria; disponibilità a soddisfare durante i riposi intermedi eventuali esigenze manifestate dalla clientela, è riconosciuta una speciale indennità pari a lire 5.000 (diconsi cinquemila) per ciascuna ora di riposo trascorsa nei locali dell'azienda senza svolgere la prestazione lavorativa.

PARTE SPECIALE IMPRESE VIAGGI E TURISMO DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Art.40

Con riferimento al 1°e 2° comma dell'art. 371 del CCNL del 06/10/94 ed in applicazione della deroga di cui al 3° comma dell'articolo citato, si conviene che l'orario di lavoro settimanale potrà essere distribuito nell'arco di sei giornate lavorative.

L'attività lavorativa potrà essere svolta anche di domenica e per un massimo di 5 domeniche in ragione d'anno, compatibilmente con le disposizioni delle autorità locali, fermo restando il riposo settimanale di legge.

Tale modalità sarà concordata con le R.S.U. / R.S.A laddove esistenti. In ogni caso l'azienda dovrà preventivamente comunicare all'EBT l'adozione della flessibilità di cui al presente articolo. Le R.S.U., le R.S.A., o il delegato aziendale possono chiedere un incontro alla direzione aziendale per acquisire ulteriori informazioni in merito all'applicazione dei programmi di flessibilità.

Le aziende che decidessero di applicare la distribuzione dell'orario come sopra definito sono tenute ad erogare una maggiorazione del premio di comparto nella misura del 50% e comunque una cifra non inferiore a Lire 150.000 (diconsi centocinquantamila) in ragione d'anno riproporzionabilità in base all'effettivo utilizzo delle flessibilità di cui sopra.

Art.41

Le imprese di viaggi e turismo che utilizzano la distribuzione dell'orario settimanale nel modo disciplinato dall'articolo precedente, sono tenute all'applicazione dei sistemi di flessibilità con la

speciale disciplina di cui al presente articolo, a parziale deroga di quanto disposto dall'art. 26 del presente contratto. Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative maggiori non potrà superare le 9 consecutive con conseguente recupero proporzionale entro 23 settimane.

In applicazione delle norme fissate in materia dal CCNL 21/01/99, l'orario settimanale di lavoro potrà essere elevato fino a 48 ore, fermo restando che la prestazione giornaliera non potrà superare otto ore.

Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso il godimento di riposi a conguaglio concessi, fino a concorrenza, nei periodi di minore attività produttiva. Conseguentemente il maggior lavoro prestato non da diritto a compenso per lavoro straordinario, cosi come le minori prestazioni lavorative dovute al godimento di riposi a conguaglio non daranno luogo a riduzione della normale retribuzione.

Per i lavoratori cui si applichi il sistema di flessibilità di orario di cui al presente articolo il monte ore annuo di permessi di cui all'art. 70 del CCNL *06110194* è elevato a 114 ore nel caso di utilizzo delle 9 settimane e a 112 nel caso di utilizzo di 8 settimane.

L'adozione ditale sistema di orario da parte della azienda avverrà previa comunicazione alle RSA / RSU, tre settimane prima dell'adozione dei programmi e comunicazione scritta all'EBT.

Le R.S.U., le R.S.A. o il delegato aziendale possono chiedere un incontro alla direzione aziendale per acquisire ulteriori informazioni in merito all'applicazione dei programmi di flessibilità.

In ogni caso il nuovo programma di orario dovrà essere portato a conoscenza dei lavoratori a cura della direzione aziendale a mezzo comunicazione scritta almeno due settimane prima dell'avvio dello stesso.

Nel caso di adozione ditale sistema, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

INIZIO E FINE ORARIO LAVORO - FLESSIBILITÀ

Art.42

Le parti, tenuto conto che, soprattutto nell'ambito cittadino, possono verificarsi intralci ed imprevisti al sistema della mobilità, convengono che -salvo diversa pattuizione aziendale - sia considerata compatibile una flessibilità fino a 30 minuti dell'orario di inizio lavoro fissato dall'azienda.

Il recupero del tempo di non lavoro dovuto ad eventuale ritardo potrà avvenire nel medesimo giorno ritardando l'uscita per un periodo pari a quello del ritardo o, qualora il sistema organizzativo aziendale non lo consentisse, attraverso una cumulazione periodica degli eventuali ritardi ed una unica prestazione lavorativa o reintegro da parte del lavoratore, concordata con l'azienda.

ADEGUAMENTO E RICONVERSIONE PROFESSIONALE

ART. 43

Tenuto conto della fase evolutiva e di transizione in atto nel comparto delle imprese di viaggio e turismo dovuta in parte alla liberalizzazione dell'attività ed in parte alla rapida ed elevata contrazione delle quote di intermediazione, in considerazione delle possibili ripercussioni di essa sui livelli occupazionali precipuamente impegnati nel contesto della biglietteria, le parti ritengono opportuno un ampliamento trasversale delle conoscenze professionali anche in previsione di eventuali future necessarie riconversioni.

Art. 44

Le parti, in considerazione di quanto indicato nell'articolo precedente, ritengono necessario istituire un processo formativo dedicato ai lavoratori delle imprese di viaggio e turismo.

In particolare le parti convengono di istituire corsi di qualificazione e riqualificazione professionale per addetti alla biglietteria, delegando l'EBT a stipulare apposita convenzione con la IATA.

ADDETTO ALLA RACCOLTA DI PARTECIPANTI

A GRUPPI PER GIRI TURISTICI

Art. 45

Le parti si danno atto che l'implementazione delle attività turistiche e di agenzia hanno modellato, con particolare riferimento ai cosiddetti " giri città" una figura professionale con lo specifico incarico di raccogliere con un bus navetta e ad ore prefissate uno o più clienti alloggiati in diversi alberghi della città per condurli in un punto di ritrovo prestabilito nel quale si forma il definitivo gruppo di turisti che assistiti opportunamente da una guida o da un accompagnatore, iniziano il " ;giro città".

Alla figura professionale della "raccoglitrice" è richiesta la conoscenza approfondita della lingua inglese nonché, in genere la conoscenza di una seconda lingua a sostegno.

Tenuto conto di quanto sopra, le parti convengono di inserire la figura professionale di "Addetto alla raccolta " nell'ambito del IV° livello della classificazione del personale concernente le imprese di viaggi e turismo.

PARTE SPECIALE AZIENDE STAGIONALI

Art.46

Premesso che con riferimento al CCNL, sono intese aziende stagionali tutte quelle che, ad eccezione delle mense scolastiche, nel corso dell'anno solare effettuano una chiusura continuativa non inferiore a 70 giorni od a 120 giorni non continuativi, in attuazione di quanto demandato alla contrattazione territoriale circa l'indennità aggiuntiva competente ai lavoratori stagionali in virtù degli art. 171,172,173, 214, 219 e 220 nonché in relazione agli art.256 e 257 del CCNL turismo 06/10/94, con il presente accordo si confermano tali indennità nelle misure rispettivamente di:

a) Alberghi - Le misure previste dall'Accordo Territoriale 12 Maggio 1992, art.5

b) Pubblici Esercizi - Le misure previste dagli artt.256 e 257 del vigente CCNL.

Inoltre a tali lavoratori compete il premio di produttività previsto per i diversi comparti in misura proporzionale.

Art. 47

Fruiscono dell'indennità di cui sopra tutti i lavoratori che, assunti ed occupati stagionalmente, svolgano un rapporto di lavoro con la stessa azienda per un periodo non superiore agli 8 mesi nell'anno solare, fatto salvo l'eventuale prolungamento di cui al successivo art. 51.

Art.48

L'indennità di stagionalità, calcolata su base e contingenza, sarà utile anche per il calcolo degli altri istituti contrattuali (13°,14°**,** ferie, straordinari, ecc.).

Art. 49

Il trattamento di fine rapporto TFR, eventualmente unito ad ogni altra spettanza, sarà erogato al lavoratore stagionale unitamente con l'ultima busta paga.

Art. 50

In applicazione ed attuazione di quanto previsto dagli art. 214, 227, 263 e 334 del CCNL Turismo 6/X/1994 il nastro orario utile ai fini della prestazione lavorativa giornaliera è fissato, salvo la deroga di cui all'articolo successivo, in 14 ore.

Art.51

L'allungamento del nastro orario, per le aziende stagionali è elevato a due ore al fine di consentire, ove necessario una diversa o maggiore prestazione lavorativa.

Qualora l'allungamento del nastro orario fosse utilizzato dalle aziende stagionali per una prestazione lavorativa giornaliera superiore al normale orario di lavoro, tali ore potranno essere complessivamente recuperate a fine stagione, fermo restando un pari numero di giornate di riposo a conguaglio, con giornate di lavoro aggiuntive cosi determinate:

il montante economico delle ore di lavoro di cui sopra, calcolato secondo le vigenti norme contrattuali ed accumulato nel periodo stagionale, potrà essere recuperato a fine stagione trasformandolo in giornate di lavoro aggiuntive il cui numero totale sarà determinato dividendo il complessivo montante economico maturato dal lavoratore a tale titolo per il costo orario ordinario dello stesso, ragguagliando così il prodotto/ore ottenuto a giornate lavorative di prestazione aggiuntiva spettante al lavoratore.

Parimenti, al fine di un eventuale prolungamento del periodo stagionale, potranno concordemente essere utilizzate, proquota, le ore contrattualmente previste a titolo di riduzione dell'orario dì lavoro. -

Art. 52

Le aziende turistiche stagionali, che abbiano cioè nell'anno solare periodi di chiusura per almeno 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi, possono stipulare contratti di apprendistato stagionale.

Il contratto di apprendistato resta in essere per l'intero periodo di apertura dell'azienda e conserva efficacia anche per le stagioni successive fino ad un massimo di 6, eccettuati casi di dimissioni, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

LAVORO STRAORDINARIO NELLE AZIENDE STAGIONALI

Art.53

Poiché le peculiarità organizzative e produttive dei diversi comparti che compongono l'insieme del settore turistico, sono strettamente correlate sia alle specifiche necessità delle diverse tipologie ai clientela che all'andamento stagionale, non sempre prevedibile ed ai fattori meteorologici e climatici, determinando così notevoli variazioni anche nella individuazione ciclica dei picchi dì attività, con conseguente e crescente difficoltà nell'organizzazione del lavoro prevista, si conviene che è consentito l'utilizzo del 60% del monte annuo di straordinario previsto dal vigente CCNL nel periodo di apertura delle aziende.

PARTE SPECIALE PUBBLICI ESERCIZI

Art.54

Le parti convengono che all'interno del comparto dei P.E. lo svolgimento del lavoro si caratterizza per discontinuità, flessibilità dell'orario in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno nonché per la risposta alle esigenze frequentemente non programmabili della clientela.

Le parti convengono che tali caratterizzazioni, pur coinvolgendo tutti i lavoratori del comparto, sono particolarmente ricorrenti nei lavoratori con qualifica di cuoco.

Pertanto, alla luce di quanto sopra, le Parti convengono che nel comparto si possano prevedere meccanismi retributivi ai lavoratori di cui al comma precedente che consentono da un lato di tenere in considerazione eventuali prestazioni maggiori, dall'altro di poter prevedere con certezza l'evoluzione del costo del lavoro.

PREMIO DI RISULTATO

Art.55

Premesso che le parti intendono dare applicazione a quanto previsto dal protocollo del 23 Luglio 1993 in riferimento all'erogazione di ulteriori elementi economici legati al II° livello di contrattazione.

Considerato che tali elementi economici devono avere caratteristiche di variabilità e non predeterminabilità anche al fine di consentire l'applicazione del particolare trattamento

contributivo previsto dall'Art.2 del DL. 25/03/91 n.67, convertito nella Legge 23/05/1997 n.135;

Atteso che tali caratteristiche non possono che derivate, a livello territoriale, da un attento rilevamento ed analisi di specifici parametri, quali la produttività e redditività di settore e/o di singoli comparti, il livello di competitività quantitativa e qualitativa, il costo del lavoro ed il numero degli occupati, fatturato di comparto ecc.

Le parti convengono di disciplinare i premi di risultato in maniera diversificata per i singoli comparti nei modi seguenti:

a)Comparto alberghi:

preso atto dell'esistenza di un meccanismo già in essere per il comparto derivante dall'applicazione dell'Accordo Territoriale 12 Giugno 1996 e dalla sua sostanziale tenuta e funzionamento;

preso atto della copertura contrattuale con il suddetto meccanismo fino a tutto il 30 giugno 2000; preso atto pertanto della necessità di individuare eventuali correttivi al meccanismo in termini di obiettivi prefissati, valori, parametri di riferimento a decorrere dal 10 Luglio 2000;

Le Parti convengono di istituire una apposita commissione che elabori le eventuali modifiche che si rendessero. necessarie in termini di perfezionamento del meccanismo in essere per rispondere agli affidamenti intercorsi fra le Parti stesse durante le trattative per la stipula del presente contratto.

La Commissione dovrà terminare i suoi lavori entro il 30 Novembre 2000 al fine di consentire alle Parti di sottoscrivere un apposito accordo entro il 31 Dicembre 2000 attesa la necessità di prevedere l'erogazione dei premi all'inizio del 2001 provvedendo anche alle notificazioni di rito previste dalla legge al fine di fruire dei benefici della decontribuzione.

b) CompartoP.E. :

Le Parti convengono di istituire una Commissione che elabori le proposte per l'individuazione di un meccanismo e di un sistema possibilmente sui modelli sperimentati e rispondenti alle caratteristiche indicate nella premessa del presente articolo.

La Commissione dovrà terminare i suoi lavori entro il 30 Novembre 2000 al fine di consentire alle Parti di sottoscrivere un apposito accordo entro il 31 Dicembre 2000 attesa la, necessità di prevedere l'erogazione dei premi all'inizio del 2001 provvedendo anche alle notificazioni di rito previste dalla legge al fine di fruire dei benefici della decontribuzione.

L'accordo in questione si intende fin da ora qui riportato e facente parte integrante del presente contratto.

Poiché i tempi necessari per l'identificazione e la realizzazione del meccanismo possono oggettivamente non essere coincidenti con quelli previsti per le erogazioni le parti convengono di determinare un'anticipazione di L.200.000 (diconsi duecentomila) da

erogarsi unitamente alla retribuzione del mese di Gennaio 2001 quale anticipazione dell'istituendo "Premio di risultato" a valere per anno 2000.

Resta inteso che entro il 31 Dicembre 2000 si dovrà procedere ai necessari conguagli derivanti dall'istituzione del meccanismo assorbendo la cifra indicata nel premio, anche al fine di fruire del beneficio della decontribuzione la cui applicazione a conguaglio va effettuata, in base alle disposizioni dell'INPS, entro il mese di Gennaio.

c) Comparto Agenzie di Viaggio:

Le Parti convengono di istituire una Commissione che elabori le proposte per l'individuazione di un meccanismo e di un sistema, sul modello di quello già in essere per il comparto alberghiero e rispondenti alle caratteristiche indicate nella premessa del presente contratto.

La Commissione dovrà terminare i suoi lavori entro il 30 Novembre 2000 ai fine di consentire alle Parti di sottoscrivere un apposito accordo entro il 31 Dicembre 2000 attesa la necessità di prevedere l'erogazione dei premi all'inizio del 2001 provvedendo anche alle notificazioni di rito previste dalla legge al fine dì fruire dei benefici della decontribuzione.

L'accordo in questione si intende fin da ora qui riportato e facente parte integrante del presente contratto.

Le Parti, convenendo sulla oggettiva difficoltà che attraversa il comparto e quindi sulla necessità di procedere ad una sua razionale ristrutturazione, per la quale le Parti stesse hanno individuato alcuni primi strumenti negli articoli precedenti, e poiché i tempi necessari per l'identificazione e la realizzazione del meccanismo possono oggettivamente non essere coincidenti con quelli previsti per le erogazioni, concordano di determinare un'anticipazione di 70000 lire da erogarsi unitamente alla retribuzione del mese di Gennaio2001 quale anticipazione dell'istituendo " Premio di risultato" a valere per l'anno 2000.

Resta inteso che entro il 31 Dicembre 2000 si dovrà procedere ai necessari conguagli derivanti dall'istituzione del meccanismo assorbendo la cifra indicata nel premio, anche al fine di fornire del beneficio della decontribuzione la cui applicazione a conguaglio va effettuata, in base alle disposizioni dell'INPS, entro il mese di Gennaio. Per gli anni successivi le Parti, in considerazione di quanto sopra, si rincontreranno per valutare il livello di redditività sostenibile dalle aziende del comparto e ne faranno oggetto di uno specifico accordo, che si intende fin da ora qui integralmente riportato, da stipulare entro il 30 novembre 2001.

Per le necessità di cui sopra le Parti convengono che, qualora si rendesse indispensabile, l'Osservatorio integrerà mensilmente nell'ambito del rilevamento per il "Mercato Turistico" e per il " ;Mercato del Lavoro" anche i comparti dei P.E. e delle Agenzie di Viaggio. I risultati acquisiti mensilmente dall'Osservatorio e relativi ai fatturati o a altri parametri economici, saranno comunicati riservatamente alle Associazioni datoriali di categoria interessate nonché alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Le parti, tenuto conto delle possibili difficoltà che l' Osservatorio dell'Ente Bilaterale potrà incontrare nell'ambito delle aziende oggetto di monitoraggio, s'impegnano a sensibilizzare adeguatamente le aziende associate affinché diano la massima disponibilità e

collaborazione con la garanzia dell'assoluta segretezza dei dati singolarmente rilevati e dell'anonimità degli stessi nell'ambito dei dati aggregati e resi, solo in tale forma, disponibili dall'Osservatorio.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le Parti convengono che per la Ristorazione Collettiva, nell'ambito degli affidamenti reciprocamente dati, entro il 30 Settembre 2000 si riuniranno per definire il meccanismo del premio di risultato e le eventuali specificità del sub comparto che emergessero nel corso degli incontri previsti.

Le scadenze per le erogazioni del Premio saranno analoghe a quelle previste nel presente contratto per il comparto dei P.E..

Quanto sopra stabilito (data - specificità - premio - erogazione) vale anche per il settore della ristorazione veloce.

Art.56

Le Parti preso atto dell'esistenza nelle compagini delle Associazioni datoriali firmatarie del presente contratto di aziende provenienti da altri sistemi organizzativi e dell'esistenza nelle suddette aziende di contrattazione aziendale con l'individuazione di premi di risultato, convengono quanto segue;

a) Le aziende che si trovino nella situazione sopra riportata applicheranno il presente contratto nella sua interezza.

b) Qualora il dato consolidato dei premi erogati in tali aziende fosse superiore ai premi individuati nel presente contratto, l'eccedenza verrà erogata come E.D.R. (elemento distinto della retribuzione) non assorbibile da futuri miglioramenti anche se espressamente previsto dal CCNL.

c) Gli eventuali aumenti dei premi individuati dal presente contratto rispetto al dato consolidato dei premi finora erogati in applicazione di contrattazioni territoriali già in essere, verranno riconosciuti ai lavoratori delle aziende che si trovano nella condizione di cui al punto b), andando ad aumentare l'E.D.R.

Art.57

Gli accordi previsti dai punti a), b), e C) dell'art.55 da concludersi entro le date perentorie ivi previste, si intendono fin da ora qui riportati e facenti parte integrante del presente contratto.