Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro valevole per i dipendenti dell'industria alberghiera facenti parte dell'*Associazione Italiana Catene Alberghiere (AICA)*

Addì 1999, il giorno 10 del mese di febbraio

tra l'*Associazione Italiana Catene Alberghiere (AICA)*, rappresentata dal suo Presidente ing. Luigi A. Bianchi e dal suo Vice Presidente dr. Antonello De Medici, con la partecipazione di una Delegazione industriale composta da: dr. Claudio Cecchini, dr. Anselmo Cro, dr. Giorgio De Pascale, dr. Pasquale Dolcetti, dr. Evandro Fontana, dr. Corrado Guiducci, dr. Stefano Isacchi, dr. Francesco Lavoro, dr. Michele Migliaccio, dr. Dionigio Orlandi Venturelli, dr. Giorgio Papaleo, dr. Luca Pisano, dr. Luca Vignaga, dr. Nicola Zito, con l'assistenza del Segretario Generale Roberto Pedrazzi e della d.ssa Maria Di Gennaro,

con l'assistenza della *Confederazione Generale dell'Industria Italiana (Confindustria)* rappresentata dal dr. Pietro Franceschini

da una parte

e dall'altra

la *Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (Filcams-Cgil)*, rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dai Segretari Nazionali Ivano Corraini, M. Antonietta Franceschini, Bruno Perin e Claudio Treves, dal Segretario Generale Vicario Pietro Ruffolo, dai componenti della Federazione Nazionale Silvano Conti, Luigi Coppini, Gabriele Guglielmi, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Marinella Meschieri, Massimo Nozzi, Gennaro Pannozzo e Luigi Piacenti, e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale Luisa Albanella, Livio Anelli, Dalida Angelini, Alfonso Argeni, Assunta Aurisicchio, Carla Balducci, Otello Belli, Alessandro Beltrami, Vincenzo Belzaino, Giovanni Benazzo, Paola Berfonzi, Marco Bertolotti, Ennio Bianchi, Virgilio Biscaro, Luigi Bittarelli, Dino Bonazza, Adriano Bonetti, Moreno Bottoni, Walter Calzavarra, Franco Capasso, Daniela Cappelli, Roberto Cappellieri, Vito Carchia, Maura Carli, Maddalena Carnevale, Giovanni Carpino, Fabio Castagnini, Monica Cavallini, Orfeo Cecchini, Elena Ceschin, Eda Ciccarelli, Canio Cioffi, Sergio Codonesu, Alessandro Collini, Eligio Conversano, Antonio Coppola, Luigi Corazzesi, Giovanni Cotzia, Santo Crescimone, Anna Cuntrò, Costanza D'Albesio, Giancarlo D'Andrea, Loredana De Checchi, Carla Della Volpe, Elio Dota, Gabriella Fanesi, Paolo Favetta, Tiziana Ferroci, Giordano Fiorani, Gastone Fiori, Cinzia Folli, Enrico Folloni, Piergiorgio Forti, Sergio Franceschini, Franco Franceschini, Gualtiero Francisconi, Corrado Franzoso, Armando Galati, Fabio Giunti, Lorenza Giuriolo, Marzio Govoni, Vincenza Grasso, Angelo Guerriero, Tiziana Gusmerini, Sveva Haertter, Leandro Innocenti, Antonio Lareno, Elena Lattuada, Vincenzo Limonta, Maurizia Losi, Patrizia Maestri, Luca Magnani, Gianfranco Mancini, Giuseppe Mancini, Maria Mancini, Antonio Marchese, Giancarlo Marchi, Gabriele Marchi, Cristina Maroni, Elena Martis, Roberto Mati, Giuseppe Meini, Rosa Giulia Melidoni, Massimo Melotti, Leandro Menichelli, Adriana Merola, Cono Minnì, Carmela Minniti, Tiziana Mordeglia, Gaetano Morgese, Mario Moriconi, Silvana Morini, Antonio Moscatelli, Giusi Muchon, Luciano Nacinovich, A. Rosa Nannetti, Carmine Nesi, Antonio Palazzo, Lora Parmiani, Celeste Paulon, Giuseppe Pedrazzini, Santo Pellegrino, Sergio Pestelli, Antonello Pirastru, Rocco Pisanello, Santino Pizzamiglio, Lauro Pregnolato, Michele Presta, Giuseppe Provitina, Fausto Quattrini, Massimo Re, Pierino Ricci, Gianni Roncaccia, Patrizia Rosini, Fiorella Rossi, Marco Roverano, Vladimiro Sacco, Alessandra Salvato, Giorgio Scarinci, Anna Schiano, Giuseppe Scognamillo, Egidio Serafini, Loredana Serraglia, Giuseppe Sforza, Walter Sgargi, Fabio Sormanni, Antonio Stancampiano, Rosario Stornaiuolo, Francesco Taddei, Antonio Terenzi, Franco Tettamanti, Anna Tornari, Antonio Triglia, Gianni Trinchero, Domenico Troise, Rosa Veccia, Andrea Vitagliano, Christine Walzl, Renato Zanieri, Leonardo Zucchini e con la partecipazione della *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* nella persona di Francesca Santoro Segretario Confederale;

la *Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – F.I.S.A.S.C.A.T. CISL* – rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan e da Antonio Michelagnoli, Luciana Cirillo, Salvatore Falcone, Mario Marchetti, Marco Pinna, Giovanni Pirulli, Daniela Rondinelli dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Giovanni Agostini, Maria Antonietta Aloisi, Patrizia Antonini, Adalberto Armellini, Antonio Bacci, Antonio Baiano, Dario Batuello, Sante Blasi, Claudio Bosio, Lidia Brachelente, Rita Brandalisi, Mauro Brinati, Camillo Buffa, Renato Calì, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Silvia Carrara, Elmina Castiglioni, Claudio Cavalletto, Adalberto Cavalloni, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chicca, Stefania Chirico, Cosimo Cicala, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Amelio Custodi, Mario Dalsoler, Giovanni D'Angelo, Adriano De Gioanni, Marco Dell'Infante, Marco De Murtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Franco Di Liberto, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Antonello Egizi, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Marco Ferreri, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Antonio Galantucci, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Grazioli Luca, Antonio Iamiglio, Pietro Ianni, Angela Kalaydjian, Fabio Laritonda, Calogero Lauria, Angela Lazzaro, Rosario Lo Proto, Alfredo Magnifico, Ottilia Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Aldo Manzini, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Guglielmina Martinetti, Pier Luigi Maselli, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Eraldo Menghi, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Iris Morassi, Eugenio Neri, Nicola Nesticò, Rosa Palmieri, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Marcello Pasquarella, Giovanni Pellegrini, Paolo Perazzoli, Ferruccio Petri, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Luigi Polinesi, Simone Ponziani, Gualtieri Quetti, Vincenzo Ramogida, Rosetta Raso, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Maria Teresa Romagnoli, Tullio Ruffoni, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Santo Santonocito, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Maria Sgarbossa, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Paola Taddei, Mario Testoni, Giuseppe Tognacca, Angelo Tognoli, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Paolo Veghini, Armando Vittorio, Eduard Wieser, con l'intervento della *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL)* rappresenta dal Segretario Confederale Pier Paolo Baretta;

la *Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uil.Tu.C.S.)*, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa, dai membri degli Organismi Nazionali Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, Baio Pietro, Baldini Giuliana, Belletti Pina, Bentivegna Gaetano, Bettocchi Bruno, Bove Salvatore, Callegaro Gianni, Canali Luigi, Canella Renzo, Carli Bruno, Casadei Maurizio, Castiglione Agata, Chisin Grazia, Cieri Nicola, Cioccoloni Gianluca, Colle Gianna, D'Amico Francesco, Damiano Domenico, D'Angelo Mario, Della Luna Rocco, De Simone Michele, Diecidue Sergio, Fanzone Salvatore, Fiorino Gabriele, Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Fulciniti Caterina, Gazzo Giovanni, Giannetti Giuliano, Giorgio Giovanni, Guidi Giancarlo, Gullone Luciano, Ierulli Cesare, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Luchetti Maria Ermelinda, Maselli Nicola, Massari Gilberta, Milandri Maurizio, Monaco Antonio, Morandi Ivano, Musu Roberta, Napoletano Antonio, Nomade Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio, Paolini Pierluigi, Pellegrini Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Rabà Gioia, Regazzoni Maurizio, Sama Carlo, Sagliocco Giuseppe, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Scarpellini Virgilio, Servadio Remigio, Servidei Fabio, Sorgia Elisabetta, Vargiu Antonio, Veronese Ivana, Vurruso Angelo, Zanghi Domenico, Zarfati Angelo, Zimmari Giuseppe; Aruga Luciano, Benanti Giuseppe, Iozzia Bartolo, Tomasi Gianni; Bonfanti Fabrizio, Cerù Silvio, Rovatti Ennio, Visentini Gianluca e con la partecipazione *della Unione Italiana del Lavoro (UIL)* nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini;

visto il Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, il CCNL AICA del 17 dicembre 1994, l'Accordo per il rinnovo della parte retributiva del 22 luglio 1996 e il Patto sociale per lo sviluppo e

l'occupazione del 22 dicembre 1998,

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro valevole per i dipendenti dell'industria alberghiera facenti parte dell'*Associazione Italiana Catene Alberghiere (AICA)*, composto da VI Titoli, 131 articoli, 8 allegati letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

PREMESSA AL CCNL

Le Parti assumono come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e si impegnano, in particolare attraverso il Contratto collettivo, a sviluppare il metodo partecipativo, ai diversi livelli e con strumenti appositi che costituiscono mezzo per la prevenzione del conflitto.
Al sistema contrattuale così come definito dal predetto Protocollo corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il Contratto nazionale e quelli di secondo livello.
La contrattazione a livello aziendale e/o di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.
A tale fine l'Associazione degli industriali è impegnata ad adoperarsi per l'osservanza da parte delle Aziende associate all'AICA delle condizioni pattuite, mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere – e ad intervenire perché siano evitate – azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai due livelli.
Gli inadempimenti alle previsioni di cui alla presente premessa verranno segnalati dalla Parte che ne ha interesse alle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti entro quindici giorni dal momento in cui sono stati rilevati. Seguirà entro i sette giorni lavorativi successivi un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle Parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola Azienda.
Qualora la controversia non abbia trovato soluzione in sede di conciliazione, le Parti potranno decidere, di comune accordo, di adire ad un Collegio di conciliazione e di arbitrato. Il Collegio sarà formato da due componenti nominati da ciascuna delle Parti e presieduto da un terzo nominato di comune accordo fra di loro il quale dovrà, entro un mese dall'insediamento, pronunciarsi sulla controversia.

Le Parti hanno inoltre convenuto che:

- il settore turistico è contrassegnato da sempre maggiore mobilità professionale e territoriale degli addetti, caratterizzato dalla crescente necessità di specifici investimenti professionali connessi ad una crescente globalizzazione della clientela;
- la libera circolazione della manodopera, nell'ambito dei Paesi della UE e con i Paesi limitrofi, è sempre più un dato che caratterizza il panorama occupazionale del turismo;
- per la natura peculiare di molte delle attività turistiche, risulta plausibile prevedere un mercato del lavoro non più interamente fondato sul rapporto a tempo indeterminato e tale da ipotizzare un sempre maggiore ricorso a diverse forme flessibili di impiego;
- le norme recenti prevedono l'attribuzione alle Regioni dei poteri sull'organizzazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, con possibili diversità territoriali dovute anche a fattori istituzionali;

- sia di interesse comune addivenire a forme di monitoraggio congiunto del mercato del lavoro, nel rispetto delle norme di legge, che valorizzino la permanenza nel settore delle professionalità acquisite ed in via di sviluppo.

Inoltre le Parti:

- ravvisano la necessità di facilitare e promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, collegata anche a sistemi condivisi di inserimento nel mercato del lavoro, di formazione e riqualificazione professionale, individuando nell'implementazione territoriale dell'Anagrafe uno strumento operativo innovativo cui il sistema delle imprese, al pari dei singoli lavoratori e lavoratrici, potranno rivolgersi per individuare le opportunità professionali, promuovere le professionalità, agevolarne la mobilità e la permanenza nel settore;
- indicano nell'E.B.I.T., collegato al più ampio sistema della bilateralità, la sede operativa dove collocare l'Anagrafe dandosi pertanto comune impegno di attivarne prontamente il funzionamento a livello nazionale ed a livello territoriale ove possibile.

A tale proposito le Parti si danno atto di monitorare l'intero mercato del lavoro del settore producendo tutte le informazioni necessarie riguardanti le diverse tipologie di strumenti previsti nel presente CCNL.
A tal fine, a decorrere dal sesto mese successivo alla attivazione effettiva dell'E.B.I.T., le Imprese, così come i singoli lavoratori e lavoratrici, procederanno ad inviare all'Anagrafe istituita presso l'E.B.I.T. copia compilata della scheda informativa allegata al presente Accordo, in cui si dovranno specificare, fatte salve le disposizioni della legge 675/97 sulla tutela della privacy, le informazioni relative ai nominativi del personale impiegato. Tali informazioni riguarderanno gli occupati a tempo determinato, in mobilità, a causa mista, stage, specificando il sesso, l'età, la qualifica professionale e le competenze professionali (titoli, patenti, corsi frequentati, crediti/debiti formativi, addestramento e formazione conseguita).
Lo scopo della suddetta Anagrafe è quello di agevolare e favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro attraverso la definizione di liste specializzate di settore suddivise per aree professionali e le opportunità di impiego sul territorio in base alle necessità delle Aziende di settore, promuovendo, ai sensi delle norme vigenti e degli accordi contrattuali, la continuità stagionale.
Nella stessa sede, anche sulla base delle elaborazioni fornite dall'Anagrafe, l'E.B.I.T. definirà le linee di sviluppo dei piani di formazione ed aggiornamento, da indirizzare separatamente a coloro che fossero rimasti esclusi dalle opportunità offerte dal mercato del lavoro sul territorio, anche con riferimento alla realizzazione del diritto di precedenza; nonché a coloro che, pur essendo stati occupati, avessero esigenza di aggiornamento ovvero di valutazione delle competenze ai fini di una riqualificazione professionale.
Sulla base delle indicazioni fornite dalle Aziende, sia a livello nazionale che territoriale, la pianificazione delle attività formative terrà conto delle esigenze stagionali e delle peculiarità che verranno definite dalle Parti in sede E.B.I.T.
A superamento dei limiti previsti dalla normativa del presente CCNL, sulle fattispecie dei contratti non a tempo indeterminato, si terrà conto delle indicazioni dell'Anagrafe presso l'E.B.I.T. per promuovere tutte le opportunità di sviluppo dei livelli occupazionali, anche mediante sperimentazioni su nuovi profili, nell'ambito delle individuate Aree professionali; a tal fine le Parti ricercheranno ai diversi livelli appositi accordi.
Ad un anno dalla data di entrata in vigore dell'Anagrafe succitata, le Parti si incontreranno per una verifica congiunta sul funzionamento dello strumento e sulla identificazione di idonee misure volte a garantirne l'effettiva operatività ed il rispetto degli impegni sulle informazioni, individuando le possibili aree di miglioramento.

CAMPO DI APPLICAZIONE

1) Il presente Contratto di lavoro è stipulato sulla base della premessa, che ne costituisce parte

integrante, e vale su tutto il territorio nazionale per le Aziende alberghiere gestite da:

a) Catene alberghiere operanti in Italia – ivi compresi gli hotel villaggio – anche stagionali, secondo criteri propri dell'organizzazione industriale, intendendosi per tali le imprese che, in qualsiasi modalità, societaria e/o commerciale, gestiscono sotto uno o più marchi, più strutture coordinate tra loro;
b) imprese straniere o loro stabili organizzazioni in Italia che, pur operando sul territorio nazionale anche con una sola struttura ricettiva, esercitino con le modalità sopra specificate l'attività alberghiera in ambito internazionale.

2) Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, in quanto compatibili con le disposizioni di legge, rapporti di lavoro a tempo determinato.
Esso deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo inderogabile per i lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al precedente punto 1 anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 della Legge 5 agosto 1978, n. 502, e successive modificazioni.
Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia e gli Accordi interconfederali.
Restano salve le condizioni di miglior favore.
Laddove si riscontri la sussistenza di servizi organizzati in comune da più unità aziendali aventi o meno un unico titolare o una unica ragione sociale, il personale ivi adibito è regolamentato da tutte le norme del presente Contratto.
In tutti i casi deve trattarsi di servizi organizzati esclusivamente per gli usi delle unità aziendali interessate e con esclusione di servizi verso terzi.
Tale complesso normativo ed economico dovrà essere assunto come riferimento inderogabile ai fini della emanazione di un provvedimento legislativo che garantisca l'efficacia erga omnes del presente CCNL con esclusivo riferimento al suo campo di applicazione.

Titolo I
SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art.1 – *Confronto istituzionale*

Le Parti convengono che il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari per la crescita dell'occupazione e per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio delle responsabilità attribuite alle Parti sociali ai vari livelli di competenza. In particolare, le Parti promuoveranno la costituzione di tavoli triangolari di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, comprese quelle legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese ed i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di influenzare le condizioni di sviluppo del settore.

Art. 2 – *Livello nazionale*

Le Parti, ferme restando l'autonomia, le prerogative e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori – al fine di attuare un sistema di relazioni industriali ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo – convengono sull'opportunità di scambiarsi reciprocamente informazioni e valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

A tal fine le Parti stipulanti daranno luogo ad apposito incontro, a cadenza annuale, generalmente da realizzarsi nel primo quadrimestre, nel corso del quale, da parte della Delegazione AICA costituita dai rappresentanti di tutte le Catene aderenti, saranno fornite, e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle Parti, le informazioni aggregate riferite al settore riguardanti:

a) aspetti della congiuntura e dinamiche strutturali del settore;
b) prospettive di sviluppo della ricezione alberghiera, programmazione della politica turistica, stato ed evoluzione della legislazione di settore;
c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti alberghieri;
d) programmi di investimento relativi a significativi ampliamenti e/o trasformazioni delle strutture esistenti;
e) prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti *b)*, *c)* e *d)*;
f) andamento dell'occupazione complessiva;
g) andamento delle condizioni di lavoro nel settore.
Con riferimento anche alle eventuali risultanze dei lavori dell'Osservatorio di cui al punto 4, potranno essere presentate agli organi pubblici competenti proposte di interesse del settore sulle quali vi sia consenso delle Parti firmatarie del presente Contratto.
Su richiesta di una delle Parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare le posizioni comuni di cui sopra, potrà essere deciso, in occasione dell'incontro nazionale, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro paritetici, specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.
Qualora, sulla base dell'esame congiunto, emergano problematiche particolari che interessino aree interregionali, caratterizzate da una significativa concentrazione di alberghi, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le Parti in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle rispettive strutture territoriali interessate. L'esame riguarderà i prevedibili effetti che le prospettive turistiche, come determinate dalle dinamiche strutturali, dai processi di sviluppo e di ristrutturazione, dalle ripercussioni sulla situazione ambientale e del territorio, potranno avere sull'andamento globale dell'occupazione.

* * *

Le Parti si impegnano, infine, a promuovere e realizzare una *"Conferenza annuale sullo stato dell'industria ricettiva"* per dare risalto alle peculiari problematiche del settore.

Art. 3 – *Livello aziendale*

Le Direzioni, assistite dalle Associazioni imprenditoriali, a richiesta forniranno, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Rsu, ai loro coordinamenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti ai diversi livelli, informazioni sulle prospettive aziendali, sull'andamento e le caratteristiche dell'occupazione, sui programmi formativi e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti e/o significativi ampliamenti e/o trasformazioni delle strutture esistenti.
Nel corso di tale incontro le Rappresentanze sopra indicate verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.
Le stesse Rappresentanze verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

Art. 4 – *Osservatorio di settore*

Le Parti provvederanno a costituire un Osservatorio di settore composto da sei membri di cui tre

in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e tre in rappresentanza dell'Organizzazione imprenditoriale, che si riunirà di norma semestralmente, al fine di acquisire ed esaminare dati, ivi compresi quelli risultanti dalle fasi di informativa in sede nazionale e predisporre approfondimenti e valutazioni tecniche su tematiche di prevalente interesse.
In particolare, saranno oggetto di esame:

- gli indirizzi di politica turistico-alberghiera e l'andamento generale del mercato;
- le innovazioni e le modifiche tecniche organizzative;
- l'andamento, le prospettive e l'evoluzione dell'occupazione all'interno del settore, anche con riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- l'evoluzione della legislazione concernente l'attività turistico-alberghiera;
- le tematiche della sicurezza e dell'ambiente;
- l'andamento del costo del lavoro;
- le ore di formazione professionale, disaggregate – in quanto possibile – per donne, uomini e livelli di inquadramento, mettendo in evidenza la quantità di ore di formazione impartita ai sensi del Protocollo d'intesa 20 gennaio 1993 e successive intese per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro.

Le valutazioni dell'Osservatorio sono formulate all'unanimità.
Per l'attività dell'Osservatorio saranno utilizzati i dati forniti dalle Parti o provenienti da istituzioni o da enti che siano ritenuti congiuntamente funzionali allo scopo, con modalità da definire e con spese a carico del Centro servizi AICA.
I risultati dei lavori dell'Osservatorio potranno formare oggetto di esame delle Parti anche in sede di informazione a livello nazionale.

Art. 5 – *Pari opportunità*

1) Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle Raccomandazioni UE in materia e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
2) Entro il 1995 verrà costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità, con il compito di:

a) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio di settore, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
b) verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con la situazione degli altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni nei paesi dell'Unione europea;
c) predisporre schemi di progetti di "Azioni Positive".

3) L'eventuale adesione delle Aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto nazionale, dei quali le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per la fruizione dei benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
4) Il gruppo di lavoro di cui al secondo comma del presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 6 – *Enti Bilaterali*

Bilateralità

Le Parti rilevano nel sistema della bilateralità uno strumento strategico che consente di affrontare tutte le tematiche in sede sia nazionale che territoriale, relative alle materie demandate agli scopi dell'E.B.I.T., ferme restando le esperienze positive attualmente in essere e consolidate a livello territoriale, che costituiscono punto di riferimento del sistema della bilateralità.
Fatti salvi diversi accordi Territoriali preesistenti, entro il 31 marzo 1999 le Parti si impegnano ad aderire al costituendo E.B.I.T. di Federturismo.
Le Parti si impegnano a costituire una apposita Commissione incaricata di identificare le modalità atte ad ampliare gli scopi dell'E.B.I.T., favorirne lo sviluppo sul territorio, definire le forme di finanziamento e contribuzione anche con riferimento alle modalità relative al sostegno del reddito.

Art. 7 – *Procedure di composizione e conciliazione delle controversie*

Le modalità attrattive di quanto disposto al presente articolo, sono contenute nel Regolamento sottoscritto il 31 maggio 2000 tra le Parti stipulanti il presente Contratto.

a) Commissione Paritetica Nazionale

Le Parti confermano il comune convincimento che ad un positivo andamento delle relazioni industriali concorre anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegiano ed antepongono appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate ai seguenti commi.
Al fine di valorizzare le richiamate procedure, quale supporto per le Parti stipulanti, viene costituita, a livello nazionale, una Commissione paritetica con il compito di verificare, attraverso un costante monitoraggio, e garantire la corretta attuazione dei doveri incombenti alle Parti anche interpretando le clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo.
La Commissione sarà composta da sei componenti effettivi e sei supplenti, di cui tre effettivi e tre supplenti in rappresentanza di AICA, e tre effettivi e tre supplenti in rappresentanza pariteticamente di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, e si riunirà presso AICA.
La Commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle Parti da indirizzare presso la sede di AICA.

b) Controversie individuali e plurime

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente Contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale sulla base di quanto disposto dal D.Lgs 80/98 e successive modifiche ed integrazioni.
Il tentativo di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la seguente procedura:
viene istituita una Commissione di Conciliazione formata da un rappresentante dell'organizzazione sindacale territoriale di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato speciale e da un rappresentante di AICA cui l'impresa conferisce mandato speciale.
La Commissione di Conciliazione e la Segreteria Tecnica avranno sede presso l'E.B.I.T. Territoriale. In fase di prima applicazione, laddove non fossero ancora istituite le emanazioni territoriali dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica (E.B.I.T.) cui AICA e Federturismo

aderiscono, i compiti di segreteria della Commissione di Conciliazione saranno svolti presso la sede di AICA.
Le riunioni delle Commissioni si terranno presso la sede individuata di comune accordo a livello territoriale.
La parte interessata, in caso di controversia plurima i lavoratori, che intende proporre ricorso innanzi al Giudice del lavoro chiede, alla Segreteria della Commissione di Conciliazione di cui sopra, di attivare il tentativo obbligatorio di Conciliazione sindacale. La richiesta, che deve essere contestualmente trasmessa con raccomandata A.R o altro mezzo equipollente, anche all'altra parte, deve contenere gli elementi essenziali della controversia, l'indicazione delle parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il nominativo del proprio procuratore speciale e l'elezione del domicilio presso la Segreteria della Commissione di Conciliazione.
Entro 10 giorni dalla data di ricezione della richiesta, la Segreteria della Commissione di Conciliazione convoca le parti per procedere all'esame della controversia ed al tentativo di conciliazione.
La parte interessata ad attivare il tentativo obbligatorio di Conciliazione dovrà indirizzare la propria richiesta alla Segreteria Tecnica della Commissione Paritetica Nazionale che provvederà a quanto di sua competenza, in attuazione dei comma 3 e 4, lettera *b)*, del presente articolo.
La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni, entro 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.
In caso di richiesta di tentativo di conciliazione per una controversia relativa ad una sanzione disciplinare, l'applicazione di questa rimarrà sospesa fino alla conclusione della procedura.
Dell'esame di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale sia nel caso di composizione, anche parziale, sia nel caso di mancato accordo, facendo comunque risultare:
- il richiamo al CCNL o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale si riferisce la vertenza;
- la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

I verbali di conciliazione e/o di mancato accordo, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai relativi rappresentati. Copia del verbale sarà inviata, a cura della parte diligente, all'ufficio della Direzione del lavoro competente per territorio ai sensi degli artt. 410 e seguenti c.p.c., come modificati dal D.Lgs. 80/98 e successive modifiche ed integrazioni. Le altre 4 copie dei verbali restano a disposizione delle rispettive Organizzazioni sindacali.
In caso di mancata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà, alla parte interessata, la relativa attestazione.
Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c.
La sottoscrizione del verbale in sede sindacale rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo secondo quanto previsto all'art. 411 c.p.c.
Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a redigere apposito processo verbale, evidenziando le rispettive ragioni del mancato accordo.
Le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, ove sia possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In questo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, in osservanza delle disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c.
Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione di cui alla lettera *b)* del presente articolo, non costituiscono interpretazione autentica del CCNL, che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui alla lettera *a)* del presente articolo.

Norma transitoria

Nella fase transitoria, ovvero quella che precede la costituzione delle Commissioni Territoriali di Conciliazione, i compiti spettanti alla locale Segreteria Tecnica verranno svolti dalla Segreteria Tecnica della Commissione Paritetica Nazionale istituita con specifico accordo tra le Parti il 31

maggio 2000.

Arbitrato

Qualora il tentativo di conciliazione previsto dall'art. 7 lettera *b)* non riesce o è comunque decorso il termine previsto per il suo espletamento, su istanza di entrambe le parti, può essere adito un Collegio di Arbitrato.
Il Collegio di Arbitrato è composto da 2 componenti così designati: ciascuna delle organizzazioni territorialmente competenti delle parti firmatarie il presente CCNL nomina un componente; un terzo componente, che ha funzioni di Presidente, viene nominato di comune accordo dai 2 arbitri di cui sopra.
In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso verrà scelto per sorteggio, da una lista – revisionabile di norma ogni biennio – contenente i nominativi di 10 esperti in materia di contratti collettivi e diritto del lavoro, precedentemente predisposta e concordata tra le Parti.
Il compenso dovuto agli arbitri ed al Presidente sarà stabilito in misura fissa, sulla base di criteri e tariffe definite, con apposito accordo e regolamento, dalle Parti stipulanti il CCNL.
Il Collegio arbitrale e la Segreteria del Collegio avranno sede presso l'E.B.I.T. Territoriale. In fase di prima applicazione, laddove non fossero ancora istituite le emanazioni territoriali dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica (E.B.I.T.) cui AICA e Federturismo aderiscono, i compiti di segreteria del Collegio saranno svolti presso la sede di AICA.
Le riunioni del Collegio si terranno presso la sede individuata di comune accordo a livello territoriale.
La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio di Arbitrato deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione del domicilio presso il Collegio di Arbitrato, l'esposizione dei fatti, nonché una espressa dichiarazione di accettazione del lodo arbitrale.
Tale richiesta sarà inviata dall'interessato, a mezzo raccomandata A.R., o altro mezzo equipollente, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato, tramite l'Organizzazione sindacale di appartenenza e/o alla quale conferisce mandato speciale, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di mancato accordo o dal giorno di scadenza del periodo massimo entro il quale doveva essere esperito il tentativo di conciliazione.
Copia della richiesta dovrà, altresì, essere contemporaneamente trasmessa a mezzo raccomandata A.R., o altro mezzo equipollente, alla controparte che è tenuta comunque a manifestare la propria volontà circa la richiesta medesima, con comunicazione da inoltrare alla Segreteria del Collegio di Arbitrato entro il termine di 15 giorni.
L'accettazione degli arbitri a trattare la controversia dovrà risultare per iscritto in calce alla richiesta.
Ciascuna parte può manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da trasmettere alla Segreteria del Collegio non oltre 24 ore prima dell'orario previsto per la prima riunione.
Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle Parti interessate di accettazione del nominativo del Presidente del Collegio di Arbitrato, come pure il conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità.
Il Collegio di Arbitrato attiverà il procedimento secondo il principio della libertà di forma.
Le Parti che hanno deferito la risoluzione della controversia al Collegio di Arbitrato, potranno essere assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali e/o da esperti di fiducia.
Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio che ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
- l'interrogatorio libero delle Parti e di eventuali testi;
- l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle Parti;
- eventuali ulteriori elementi istruttori ritenuti utili.

Il Collegio di Arbitrato dovrà emettere il lodo entro 45 giorni, che decorrono dalla data di

ricevimento, presso il Collegio, della comunicazione riguardante l'adesione alla richiesta di devoluzione della controversia al Collegio di Arbitrato. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le Parti, il termine potrà essere prorogato dagli arbitri fino a 90 giorni.
Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.
Le Parti si danno atto che il Collegio di Arbitrato ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni ed integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
Esso è comunicato alle Parti, tramite la Segreteria, ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal comma 2 dell'art. 412 quater c.p.c.
Fermo restando a carico delle Parti della controversia l'onere relativo al compenso dovuto agli arbitri indicati nel Collegio di Arbitrato in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale, ivi compreso il compenso al Presidente, saranno liquidate in osservanza degli artt. 91, comma 1, e 92 c.p.c.
Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale soltanto per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412 ter c.p.c.
Il finanziamento dell'attività delle Commissioni di Conciliazione e Arbitrato avverrà nei termini che verranno fissati con apposito Regolamento attuativo.
La presente norma fa salvi tutti gli accordi esistenti sul territorio, riguardanti i criteri di definizione delle Commissioni di Conciliazione ed il loro sistema di finanziamento, nonché quelli dell'Arbitrato.

c) Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli Accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e Rsu assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali.
Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla prima parte del CCNL, le Parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di cui al presente articolo.

Art. 8 – *Contrattazione territoriale*

La contrattazione territoriale nei termini e per le materie qui indicate potrà essere esercitata su richiesta di una delle Parti stipulanti rivolta all'istanza territoriale di rappresentanza della controparte nei primi quindici giorni del mese di febbraio di ogni anno e dovrà concludersi entro il successivo mese di marzo. Le Parti non daranno luogo per lo stesso periodo, rispettivamente, ad azioni dirette e a mutamenti unilaterali della situazione, restando inteso che alla scadenza del periodo suddetto, nel caso in cui la contrattazione in discorso non abbia prodotto un risultato negoziale, ciascuna di esse riprenderà la sua piena libertà di autonoma iniziativa.
Sono materie di contrattazione:

- l'elaborazione e la definizione di schemi di convenzioni di cui all'art. 17, legge 28 febbraio 1987, n. 56, al fine della sua concreta attuazione;
- azioni a favore del personale femminile, in attuazione delle raccomandazioni UE e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
- recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'art. 75;
- il superamento del limite di ore annue per lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
- disciplina dello svolgimento del rapporto di formazione lavoro in cicli stagionali;

- definizione della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali;
- individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
- definizione di ulteriori ipotesi di applicazione del comma 1, art. 23, della legge 56/87 e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente CCNL;
- definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta a quanto previsto dall'apposito articolo;
- definizione di strumenti analoghi a quanto previsto dal contratto di inserimento volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
- utilizzazione degli impianti nei periodi di cd. "bassa stagione";
- misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;
- materie di cui all'art. 56 per le Aziende stagionali.

Art. 9 – *Procedure per il rinnovo del CCNL*

La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.
Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
In caso di mancato accordo dopo tre mesi dalla data di scadenza del Contratto, e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.
La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

Art. 10 – *Contrattazione aziendale*

Materie della contrattazione

Tenuto conto del Protocollo di intesa fra le Parti sociali del 22 dicembre 1998, che ha riconfermato la disciplina degli assetti contrattuali del Protocollo del 23 luglio 1993, le Imprese associate ad AICA confermano la validità dell'attuale modello sia per quanto concerne la struttura contrattuale che l'articolazione per livelli.

Per quanto attiene il secondo livello di contrattazione si ribadisce la validità dello strumento della contrattazione aziendale che costituisce, sulla base delle concrete esperienze effettuate, modello di riferimento per le Imprese associate.

1) La contrattazione integrativa aziendale è ammessa limitatamente alle seguenti materie:

a) qualifiche esistenti in Azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
b) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
c) premio di risultato di cui all'art. 11;

d) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro e degli eventuali riposi di conguaglio;
e) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 72 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
f) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
g) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
h) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 73;
i) esame di quanto previsto all'art. 46;
l) modalità di svolgimento della formazione per l'apprendistato di cui all'art. 31.

2) Sono riconosciuti titolari per l'esercizio della contrattazione collettiva di secondo livello in rappresentanza rispettivamente delle Parti cui viene applicato o applicano il presente Contratto collettivo, le Rsu di cui all'art. 21, i loro coordinamenti e le Organizzazioni sindacali stipulanti ai diversi livelli e i competenti rappresentanti dell'Impresa assistiti dalle Associazioni imprenditoriali che agiranno, salvo diverso accordo, secondo l'attuale specifica prassi.

Le piattaforme per la negoziazione dei contratti integrativi saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza e, comunque, non prima del 31 dicembre 1999.

Art. 11 – *Contrattazione di secondo livello: premio di risultato*

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, la contrattazione a contenuti economici è prevista con le modalità di seguito indicate.
La contrattazione integrativa avrà ad oggetto erogazioni salariali – in coerenza con le strategie dell'Impresa – strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento, di competitività, di produttività e di qualità. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.
Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge che verrà emanata in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993.
La durata degli Accordi sarà pari a quattro anni.
In occasione della contrattazione integrativa saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'Accordo precedente.
Le Parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo Assetti contrattuali del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.
Sono riconosciuti titolari per l'esercizio della contrattazione collettiva di secondo livello, in rappresentanza rispettivamente delle Parti cui viene applicato o applicano il presente Contratto

collettivo, le Rsu costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, i loro coordinamenti e le Organizzazioni sindacali stipulanti ai diversi livelli e i competenti rappresentanti dell'Impresa assistiti dalle Associazioni imprenditoriali che agiranno, salvo diverso accordo, secondo l'attuale specifica prassi.
Le disposizioni di cui al presente articolo non operano nei confronti delle Aziende stagionali, per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui all'art. 56.

Nota a verbale

Ferma restando l'applicabilità delle disposizioni di legge che regolano i contratti di riallineamento, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in presenza di situazioni di crisi verificatesi nei territori non ricompresi nell'Obiettivo 1, accertate dalle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente Accordo, sarà possibile, previa intesa territoriale di cui al comma seguente, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali di cui al presente CCNL.
Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al Contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore al periodo di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle Organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL.

Art. 12 – *Archivio dei Contratti*

I contratti integrativi di secondo livello saranno depositati, entro trenta giorni dalla stipula, presso l'Archivio dei contratti istituito presso l'E.B.I.T. e, a richiesta, potranno essere inviati al CNEL.

Art. 13 – *Organizzazione del lavoro*

Nel periodo compreso fra il 1° gennaio ed il 31 marzo di ogni anno le Direzioni e le Rsu, assistite dai rispettivi Organismi territoriali di rappresentanza, procederanno, su richiesta di una delle Parti, ad un esame congiunto, orientato al risultato negoziale e che non avrà in ogni caso natura vertenziale, riguardante le prospettive di organizzazione del lavoro dell'Azienda che abbiano rilevanti ricadute sui livelli occupazionali, sugli assetti professionali e sull'articolazione delle diverse tipologie di contratti di lavoro.
Nella stessa sede le Direzioni renderanno alle Rsu informazioni intorno alle prospettive di innovazioni organizzative e/o tecnologiche che non abbiano le ricadute di cui sopra.
In apertura degli incontri previsti in questo articolo, le Direzioni comunicheranno volta a volta agli organismi interessati se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica di segreto industriale prevista per l'applicazione dell'art. 623 c.p.
La fase di esame congiunto e di informazione di cui al presente articolo si considera conclusa con la data del 31 marzo.

Art. 14 – *Dirigenti sindacali*

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

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto;
b) di Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 20.12.1993.

2) L'elezione dei dirigenti sindacali di cui alla lettera *a)* deve essere comunicata dalla Organizzazione sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'Impresa e alla competente Associazione datoriale.
3) Il licenziamento o il trasferimento da una unità alberghiera ad un'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
4) Il mandato di dirigente sindacale di cui alla lettera *b)* del comma 1 del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 15 – *Permessi sindacali*

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera *a)* del comma 1 dell'art. 14, nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di settanta ore per anno nelle unità alberghiere con oltre 15 dipendenti.
I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera *b)* dell'art. 14 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 14 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.
I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni sindacali.
I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Art. 16 – *Diritto di affissione*

È consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.
Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.
Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'esercizio.

Art. 17 – *Assemblea*

Nelle unità alberghiere ove siano occupati più di quindici dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni sindacali singolarmente o congiuntamente presso l'unità aziendale in cui prestano la loro opera, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo ordine di precedenza delle convocazioni.
La convocazione dovrà essere comunicata alla Direzione con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore all'anno normalmente retribuite.
Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati.
Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.
Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle Aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

Art. 18 – *Referendum*

Il datore di lavoro deve consentire, nelle Aziende con più di quindici dipendenti, lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale indetti da tutte le Rappresentanze sindacali unitarie tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 19 – *Norme generali*

Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio della attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 20 – *Contributi associativi*

L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale nella misura dell'uno per cento della paga base e contingenza in atto dal 1° gennaio di ciascun anno e per quattordici mensilità ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.
La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'Azienda dovrà attenersi.
L'Azienda trasmetterà mensilmente l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Art. 21 – *Rappresentanza Sindacale Unitaria*

In applicazione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 in ciascuna unità produttiva con più di quindici dipendenti la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil assumono l'iniziativa per la costituzione della Rsu.
L'iniziativa può essere assunta anche dalle Organizzazioni di cui al punto 4), parte seconda, lett. b) del predetto Accordo interconfederale.
La Rsu è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni sindacali sopra richiamate in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Organizzazioni firmatarie del presente CCNL e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.
Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti la Rsu sarà così determinato:

Il numero dei componenti la Rsu è pari almeno a:

a) 3 componenti per la Rsu costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera *b)*.

In fase di prima applicazione, e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente Accordo, il numero dei componenti la Rsu sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;
d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;
e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti.

I nominativi dei componenti la Rsu saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale, a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti la Rsu, per il tramite dell'Associazione industriale territorialmente competente.
I componenti la Rsu subentrano alla Rsa e ai loro dirigenti di cui alla legge n. 300 del 1970 nella titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.
La Rsu e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale, come stabilito dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.
Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la Rsu disporrà dei permessi retribuiti di cui all'art. 23 della legge n. 300 del 1970.
La Rsu comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito e ad essa attribuito.
I permessi per l'espletamento del mandato debbono essere richiesti di norma, per iscritto e con un preavviso di 24 ore, dalla Rsu indicando i nominativi dei beneficiari. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività aziendale.
Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 3 mesi alla data delle elezioni.
Nelle Aziende stagionali, ferma restando la durata triennale della Rsu, gli eletti mantengono la carica negli anni successivi ove, riassunti, abbiano anzianità di servizio nella stagione precedente e siano confermati dalla competente struttura territoriale sindacale con comunicazione scritta indirizzata alla corrispondente Associazione industriale territoriale.
Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze del servizio.
I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti, di cui ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro oppure, in via eccezionale, anche durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge n. 300 del 1970.
La Direzione aziendale fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.
La Rsu decade dal mandato ricevuto alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni e qualora si

verifichi il superamento della quota di sostituzione prevista dall'Accordo interconfederale (punto 6, parte prima).

Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. dichiarano che la designazione del terzo riservato ricadrà comunque su candidati che hanno partecipato alle elezioni.
Nell'ipotesi in cui si debba scegliere tra due candidati che abbiano conseguito gli stessi voti si procederà al ballottaggio da svolgersi fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Titolo II
INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Art. 22 – *Classificazione del personale*

La classificazione del personale per le Aziende alberghiere è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge n. 190 del 13 maggio 1985, e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione/preparazione professionale specialistica.
Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi.
A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda.

- Direttore.

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa e cioè:

- Vice Direttore;
- Food and Beverage Manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture

organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standard di qualità, quantità e costo;
- Room Division Manager, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;
- Capo Settore Commerciale – Capo Settore Marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;
- Capo Settore Amministrativo – Capo Settore Personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive;
- Capo Settore Acquisti – Economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti;
- Capo Settore Tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica ed amministrativa di gestione, coordini ed organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli;
- Capo Centro Edp, intendendosi per tale colui che in autonomia esecutiva ha la responsabilità delle direttive e dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, organizza e pianifica risorse umane e tecniche in funzione dei progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- Capo Settore Sedi Congressuali Alberghiere e Manifestazioni, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse, abbia la responsabilità della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività – programmazione, promozione, vendita – che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente i risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

Livello primo

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

- Responsabile di Ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;
- Responsabile dei Servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse, coordina, con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovraintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti

con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
- Responsabile Vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovraintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'Azienda;
- Responsabile Tecnico di area;
- Analista Sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- Responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;
- Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello secondo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Capo ricevimento;
- Primo portiere;
- Primo maitre d'hotel;
- Capo cuoco;
- Prima governante;
- Responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei Villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi affidatigli, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
- Capo barman, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;
- Coordinatore del centro prenotazioni;
- Capo servizio amministrativo;
- Capo servizio personale;
- Capo C.e.d.;
- Analista – Programmatore C.e.d.;
- Assistente del Direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla Direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;
- Funzionario di vendita;
- Cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che, in Aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello terzo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente

tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- Controllo amministrativo;
- Corrispondente in lingue estere;
- Segretario ricevimento cassa o amministrazione ((1) Il primo Segretario di cui al CCNL 14 luglio 1976, che svolga funzioni di Capo ricevimento, verrà inquadrato al secondo livello come Capo ricevimento, restando, viceversa, al terzo livello con le qualifiche di Segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il primo Segretario che non svolga le funzioni di Capo ricevimento.1), ((2) La figura di Cassiere di cui al CCNL 14 luglio 1976 confluisce in quella di Segretario ricevimento e cassa o amministrazione.2);
- Portiere unico;
- Segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che, nelle Aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- Prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;
- Dietologo diplomato;
- Infermiere diplomato professionale;
- Fisiochinesiterapista diplomato;
- Coordinatore reparto cure sanitarie;
- Cuoco unico;
- Sotto capo cuoco;
- Governante unica;
- Capo operaio;
- Primo barman ((3) Nei casi in cui il Primo Barman svolga funzioni di Capo dei Servizi di bar va inquadrato al secondo livello.3);
- Maitre ((4) Nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di Secondo Maitre in subordine a un Capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal Gerente. 4);
- Capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere;
- Barman unico;
- Economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;
- Portiere di notte;
- Operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico-specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;
- Programmatore C.e.d.;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quarto

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- Segretario, intendendosi per tale il lavoratore che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
- Stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- Addetto a macchine elettrocontabili;
- Guardarobiera unica consegnataria;
- Portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);
- Cuoco capo partita;
- Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore;
- Seconda governante;
- Barman;
- Capo lavandaio, Dispensiere, Cantiniere e Caffettiere;
- Centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- Capo garage;
- Capo giardiniere;
- Operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Addetto fangoterapia;
- Massoterapista;
- Infermiere;
- Estetista;
- Istruttore di nuoto con brevetto;
- Istruttore di ginnastica correttiva;
- Operatore C.e.d., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica, ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;
- Conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 kg;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quinto

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Centralinista;
- Telescriventista;
- Magazziniere comune con funzioni operaie;
- Assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);

- Addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- Cassiere bar ristorante;
- Dattilografo;
- Conduttore con lingue;
- Autista;
- Giardiniere;
- Pulitore, lavatore a secco;
- Lavandaio unico;
- Capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;
- Caffettiere, dispensiere, cantiniere o unico;
- Facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;
- Guardia giurata;
- Cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che, oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;
- Conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 kg;
- Operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni, esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Demi Chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- Cuoco, Cameriere, Barista, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menu fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte Aziende alberghiere minori;
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;
- Addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- Addetto alle inalazioni;
- Assistente di portineria, intendendosi per tale colui che, con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto super

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

- Commis di cucina, sala e piani, bar, diplomato o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro, nella esecuzione delle relative mansioni;
- Addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto

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

- Addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;
- Addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato;
- Addetto portineria;
- Lavandaio;
- Conduttore;
- Garagista;
- Rammendatrice, cucitrice, stiratrice;
- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- Cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;
- Cameriera villaggi turistici;
- Addetto mensa personale;
- Vetturiere;
- Aiuto reparto cure sanitarie;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello settimo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;
- Vestiarista;
- Addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
- Commissioniere;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

* * *

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali, laddove espressamente indicati, come risultano dalla classificazione del personale.
Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato, sulla base delle declaratorie, dalle competenti Organizzazioni territoriali ed in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni nazionali.
Salvo le materie espressamente modificate dal presente Contratto, la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel Contratto di lavoro 16 marzo 1972 per le Aziende alberghiere, nonché nei Contratti nazionali di lavoro precedenti per i relativi periodi in vigore riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie.
I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero Contratto.
La nuova classificazione non modifica inoltre la sfera di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nei Contratti nazionali di lavoro sopra citati, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed

ogni altra norma in vigore o emananda.
Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica, pertanto eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere l'estensione dei trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento dell'Organizzazione imprenditoriale firmataria e con essa delle Aziende rappresentate dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Art. 23 – *Passaggi di qualifica*

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 24 – *Mansioni promiscue*

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

Art. 25 – *Commissione per la revisione della classificazione*

Le Parti danno atto dell'ampio e dettagliato lavoro svolto in seno alla Commissione AICA per la classificazione del personale, intendendo tale attività propedeutica ad una evoluzione della classificazione in aree professionali tese ad uno sviluppo delle competenze ed in linea con l'evoluzione dei profili professionali.
A tale proposito si impegnano a concludere le attività della Commissione paritetica per la classificazione con l'obiettivo di definire entro il 31 dicembre 1999 le aree professionali, i percorsi formativi, i tempi e le modalità di attuazione, ivi compresa la determinazione degli inquadramenti.

Art. 26 – *Mobilità*

Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto in materia di "mobilità", le Parti potranno periodicamente concordare fra loro, su richiesta dell'Azienda, un programma di affidamento temporaneo di mansioni di livello inferiore riferito a quote di lavoratori in organico.
In sede aziendale verranno definiti:

a) i casi in cui è consentito il ricorso al programma di cui sopra;
b) i criteri di selezione dei lavoratori interessati, quali, a mero titolo di esempio, l'età, la minore anzianità di servizio, l'eventuale volontarietà;
c) la durata massima dell'adibizione a mansioni non equivalenti a quelle proprie del livello di appartenenza;
d) l'indennità applicata al lavoratore interessato a titolo compensativo per il periodo in cui vengono effettivamente svolte le mansioni inferiori.

Titolo III

FORME DI CONTRATTO DI LAVORO

APPRENDISTATO

Premessa

Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola e il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.
Conseguentemente, le Parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.
A tal fine, confermano il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato e convengono di istituire una Commissione paritetica che provvederà a definire i contenuti delle attività formative per gruppi di figure professionali. In tale sede saranno individuate le modalità di svolgimento della formazione più idonee alle caratteristiche del settore.
In questo quadro, le Parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Art. 27 – *Assunzione dell'apprendista*

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli Obiettivi n. 1 e 2 del Regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni.
Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.
Restano ferme le limitazioni ed i divieti della legge sul lavoro per le donne, gli adolescenti e i fanciulli.
L'aspirante apprendista deve essere in possesso:

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

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

Art. 28 – *Durata e qualifiche dell'apprendistato*

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

Livello di inquadramento	Durata in mesi
3	48
4	36
5	36
6s	24
6	18

Restano ferme le maggiori durate previste in relazione a specifiche qualifiche del presente Contratto.
La contrattazione di secondo livello può stabilire una durata maggiore.
Per gli apprendisti assunti prima della data di stipula del presente Accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.
In relazione alla possibilità di svolgere l'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate al terzo livello, si precisa che gli apprendisti interessati non potranno essere destinati a svolgere funzioni di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori.
Lo svolgimento dell'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate al sesto livello è consentito esclusivamente per le seguenti qualifiche:
- Cameriera ai piani e cameriera nei villaggi turistici;
- Commis di cucina, sala e piani, bar, tavola calda, ristorante, self service;
- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- Ulteriori qualifiche individuate dalla contrattazione di secondo livello anche tenendo conto del lavoro svolto dalla Commissione bilaterale sulla classificazione.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. Ai fini della idoneità o meno dell'apprendista alla qualifica professionale che ha formato oggetto dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 29 – *Periodo di prova*

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in venticinque giorni di effettiva presenza al lavoro.
Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

Art. 30 – *Numero degli apprendisti*

Il numero di apprendisti nelle singole imprese non potrà superare la proporzione di un apprendista ogni due lavoratori qualificati, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso. Le frazioni di unità si computano per intero.

Art. 31 – *Orario di lavoro e impegno formativo*

L'orario di lavoro per gli apprendisti di età superiore a sedici non può superare le otto ore giornaliere e quaranta ore settimanali e le sette ore giornaliere e

trentacinque settimanali per gli apprendisti di età compresa tra i quindici e i sedici anni.
È vietato adibire al lavoro gli apprendisti fra le ore ventidue e le ore sei.
L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità, da riproporzionare per gli apprendisti stagionali.

Titolo di studio	Ore di formazione
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100
Diploma universitario e diploma di laurea	80

La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.
Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione o gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.
I nominativi degli apprendisti che partecipano alle attività formative organizzate dal sistema degli Enti bilaterali saranno registrati nella banca dati dell'Anagrafe, di cui in Premessa al presente CCNL.
L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Art. 32 – *Obblighi del datore di lavoro*

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nella sua Impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del Centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne, l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la patria potestà.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera *c)*, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorino, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 33 – *Obblighi dell'apprendista*

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
e) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera *c)* del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. 34 – *Malattia dell'Apprendista*

Durante il periodo di malattia previsto dall'art. 110, l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 112, ad una indennità a carico del datore di lavoro, pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 35 – *Conclusione del periodo di apprendistato*

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che venga confermato in servizio viene attribuita la medesima qualifica per la quale si era svolto l'apprendistato.
La conferma in servizio o, in alternativa, la conclusione del rapporto al termine del periodo di apprendistato, dovranno essere comunicate nel rispetto dei termini di preavviso. La lettera *d)* del comma 1 dell'art. 111 del CCNL AICA 1994 è abrogata.
Qualora, alla scadenza del periodo di apprendistato, un apprendista non venga confermato in servizio, il datore di lavoro non potrà assumere, nell'anno successivo, un altro apprendista in sua sostituzione avente la medesima qualifica.

Art. 36 – *Prove di idoneità e comunicazioni all'ufficio di collocamento*

Il rapporto di apprendistato si estingue con l'esito positivo delle prove di idoneità previste dall'art. 18 della legge 19 Gennaio 1955, n. 25, e dagli artt. 24 e 25 del Regolamento approvato con D.p.r. 30 dicembre 1956, n. 1668, e comunque con la

scadenza del termine della durata complessiva dell'apprendistato, salvo il minor periodo di cui all'art. 44 per i casi in esso contemplati.
Le modalità di esecuzione delle prove pratiche saranno concordate tra le Organizzazioni sindacali provinciali interessate e gli Enti e Uffici preposti all'istruzione professionale.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competente Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica, nonché i nominativi di quelli che, avendo comunque compiuto l'intero periodo di apprendistato previsto dal presente Contratto, non abbiano conseguito la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

Art. 37 – *Retribuzione degli apprendisti*

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

I anno 75%
II anno 80%
III anno 85%
IV anno 90%

Restano salve le condizioni di miglior favore conseguite dagli apprendisti assunti prima del 30 settembre 1994.
Agli apprendisti dovrà inoltre essere corrisposta l'ex indennità di contingenza nella misura prevista.

Art. 38 – *Clausola di rinvio*

Per quanto non previsto dal presente capo in materia di apprendistato e di istruzione professionale valgono le norme del presente Contratto nonché le disposizioni di legge e di regolamento vigenti in materia.

stagiaires

Art. 39 – *Stagiaires*

Per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle Scuole alberghiere, accolti nelle Aziende alberghiere, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti ad alcuna delle norme del presente Contratto, purché non prestino servizio effettivo in sostituzione dei dipendenti normali.

Art. 40 – *Lavoratori Studenti*

Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere – ai sensi della legge n. 56/87, art. 23, comma 1 – la stipula di contratti

a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 41 – *Clausola di rinvio*

I contratti di formazione e lavoro sono disciplinati dalle Intese interconfederali del 18 dicembre 1988 e successive integrazioni di cui agli allegati 6-7-8 ((1) Gli Accordi di cui sopra sono stati definiti con riguardo all'articolo 3 della legge 863/1984, all'articolo 8 della legge 407/1990, all'articolo 9, comma 1, della legge 159/1991, all'articolo 16 della legge 451/1994 e all'articolo 6, comma 1, del DL 572/1994 in via di conversione.1).

Dichiarazione congiunta
Le Parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione delle norme concernenti i contratti di formazione e lavoro ed i contratti di apprendistato con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, legge n. 196 del 1997.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Art. 42 – *Finalità*

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.
Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 43 – *Elementi del rapporto*

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

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

della prestazione lavorativa;
- tutte le altre condizioni di impiego.

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

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 18 a 30 ore;
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 64 a 124 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1352 ore.

La contrattazione di secondo livello può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli definiti dal presente articolo.
In relazione alle caratteristiche peculiari del settore turismo, al secondo livello di contrattazione possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.
Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

Art. 44 – *Disciplina del rapporto*

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

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

In presenza di specifiche esigenze organizzative, è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 130 ore salvo comprovati impedimenti.
Eventuali limiti superiori rispetto a quelli sopra previsti potranno essere definiti mediante specifici accordi a livello territoriale.
Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.
Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.
In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie ed alla retribuzione del periodo di ferie avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30 per cento.

Art. 45 – *T.F.R.*

L'importo relativo al trattamento di fine rapporto, calcolato nella misura dell'8,64 per cento del compenso per il lavoro supplementare, dovrà essere accantonato secondo quanto stabilito dalla legge n. 297 del 1982.

Art. 46 – *Clausole di rinvio*

La corretta applicazione dei principi suddetti costituirà oggetto di esame a livello aziendale, tenuto conto della specificità del settore e dei suoi comparti, con particolare riguardo al consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa e alla effettuazione della prestazione in turni unici.

Art. 47 – *Condizioni di miglior favore*

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 48 – *Part time temporaneo*

In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'Azienda.
Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'art. 23, comma 1, della legge n. 56 del 1987, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo sul contratto a termine.
Il rapporto di lavoro part time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dalla normativa di cui agli articoli precedenti.

LAVORO RIPARTITO

Art. 49 – *Condizioni*

Il contratto di "lavoro ripartito" è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.
Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.
Entro il 20 febbraio di ogni anno, le Imprese comunicheranno all'Ente bilaterale territoriale (una volta costituito), il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

CONTRATTI A TERMINE, AZIENDE DI STAGIONE E LAVORO TEMPORANEO

Art. 50 – *Casi e condizioni*

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.
L'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.
I lavoratori stagionali del Settore turistico di cui all'art. 2 della legge n. 737 del 1978, modificata dalla legge 26 novembre 1979, n. 598, che risultino iscritti nella lista "separata" presso gli Uffici di collocamento secondo le modalità stabilite con circolare n. 143/78/80 del Ministero del lavoro – Direzione generale del collocamento, hanno la precedenza nell'avviamento al lavoro per l'assunzione con nuovo contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato.
Resta ferma la facoltà prevista dal comma 5 dell'art. 15 della legge n. 264 del 1949 per il datore di lavoro di rifiutare l'assunzione di quei lavoratori inviati dall'Ufficio di collocamento i quali siano stati precedentemente da lui licenziati per giusta causa.
Il datore di lavoro, in relazione a quanto previsto dalla suddetta circolare del Ministero del lavoro ed al fine di consentire ai lavoratori stagionali di documentare debitamente la domanda di iscrizione nella lista separata di cui alla citata circolare, è tenuto a rilasciare ai lavoratori stagionali, che siano stati occupati presso la propria Azienda, un certificato di servizio dal quale risultino, tra l'altro, la durata dell'intercorso rapporto di lavoro e la qualifica relativa alle mansioni prestate.

Art. 51 – *Riposi compensativi e proroga del contratto*

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all'art. 77, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

I congedi di conguaglio di cui all'art. 73 nonché i permessi non goduti di cui all'art. 72 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.
Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.
È comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.
Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Nota a verbale

Le Parti prendono atto del parere favorevole espresso dall'INPS e dall'INAIL (allegati 3 e 4) relativamente all'attuazione della normativa di cui al presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, tenuto conto delle specifiche soluzioni normative adottate per i lavoratori stagionali e in relazione agli adempimenti previsti dalle norme di legge e regolamentari in materia di prestazioni di disoccupazioni erogate dall'INPS, si impegnano ad esaminare le conseguenti problematiche al fine di favorire la corretta e migliore applicazione delle prescrizioni legislative rispetto alla disciplina contrattuale nel suo complesso. Sulla base di tale esame da espletare entro il 30 giugno 1991 verranno attuate le più opportune iniziative.

Art. 52 – *Costituzione del rapporto*

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato.
Il periodo di preavviso per il personale a tempo indeterminato nelle Aziende stagionali è di 15 giorni.
Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Art. 53 – *Disciplina generale*

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.
Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle Aziende stagionali.

Art. 54 – *Periodo di prova*

Il periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.
Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa Azienda e con la stessa qualifica.

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

Art. 55 – *Trattamento normativo*

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempre ché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
La disposizione dell'art. 83 (licenza matrimoniale) non si applica alle Aziende a carattere stagionale.
Agli effetti della conservazione del posto di cui all'art. 84 (congedo per motivi familiari) si stabilisce che è obbligatoria per un periodo non superiore a sei giorni.

Art. 56 – *Trattamento economico*

Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determinano le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.
I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente comma.
Analogo trattamento di cui ai commi precedenti competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da Aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Art. 57 – *Risoluzione del rapporto*

Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'Azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.
Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.
Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Art. 58 – *Spese di viaggio*

Il personale delle Aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).
Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento – nel contratto a tempo determinato – prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Art. 59 – *Chiusura dell'esercizio o riduzione del personale per cause di forza maggiore*

In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore, che obbligassero il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le competenti Organizzazioni locali decideranno a norma dell'art. 2119 del codice civile.

Art. 60 – *Lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato*

Le Parti si danno atto che l'evoluzione della disciplina legale sul lavoro temporaneo e le conseguenti regolamentazioni di seguito definite su tale istituto e sul lavoro a tempo determinato, ivi comprese le soluzioni legate alla definizione di qualifiche ad esiguo contenuto professionale e le eventuali ulteriori determinazioni da definire nella contrattazione di secondo livello, costituiscono un quadro normativo complessivamente finalizzato ed idoneo a favorire un più appropriato e fisiologico utilizzo del lavoro extra e di surroga di cui all'art. 57 del CCNL AICA 1994 ed all'art. 54, comma 4, della legge n. 448 del 1998, nonché a riferire il ricorso alle forme di appalto nei limiti della legge con particolare riferimento a funzioni e figure professionali tipiche delle imprese turistiche.

Casi di ammissibilità

Il ricorso al contratto a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, comma 1, della legge n. 56 del 1987, ed al contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, ai sensi e per gli effetti del comma 2, lettera a), dell'art. 1 della legge n. 196 del 1997, è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge, nelle ipotesi di seguito indicate:

a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
c) sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lettera b) della legge n. 230 del 1962;
d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

Restano confermate tutte le ulteriori ipotesi in cui la legge e/o la contrattazione collettiva ammettono il ricorso al lavoro a tempo determinato ed al lavoro temporaneo. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 378 del 1995 e di cui alla legge n. 598 del 1979.
La stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica nei cui confronti ricorrano le condizioni di cui all'art. 23, comma 2, legge n. 56 del 1987 e che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza.

Nei casi di cui alle lettere *a)*, *b)*, *d)*, il contratto a tempo determinato non potrà essere stipulato per una durata superiore a 6 mesi.
Ulteriori ipotesi e maggiori durate potranno essere definite dalla contrattazione di secondo livello.

Individuazione qualifiche

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, della legge n. 196 del 1997 è consentito lo svolgimento di lavoro temporaneo per le qualifiche inquadrate ai livelli sesto super e superiori della classificazione del personale CCNL AICA 1994, nonché per le seguenti ulteriori qualifiche inquadrate al sesto livello:

- Cameriera ai piani e cameriera nei villaggi turistici;
- Commis di cucina, sala e piani, bar, tavola calda, ristorante, self service;
- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- Bagnino;
- Ulteriori qualifiche individuate dalla contrattazione di secondo livello anche tenendo conto del lavoro svolto dalla Commissione bilaterale sulla classificazione.

Percentuale di lavoratori assumibili

Il numero dei lavoratori impiegati a tempo determinato e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo di cui alle lettere *a)*, *b)*, *d)*, *e)*, non potrà essere superiore, in ciascuna unità produttiva, ai seguenti limiti:

Base di computo					**Lavoratori assumibili**	
Da	0	a	4		4 unità	
Da	5	a	9		5 unità	
Da	10	a	25		6 unità	
Da	26	a	35		7 unità	
Da	36	a	50		10 unità	

Nelle unità produttive con oltre cinquanta dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, di cui alle lettere *a)*, *b)*, *d)*, *e)*, non potrà superare complessivamente il 22 per cento, di cui non più del 17 per cento per ciascuna fattispecie.
La base di computo per il calcolo dei lavoratori assumibili ai sensi del presente articolo è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.
Nelle imprese stagionali, attesa la loro particolarità, la base di computo è, in via convenzionale, costituita dal numero dei lavoratori occupati all'atto della attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo.
La contrattazione di secondo livello può stabilire percentuali maggiori, con particolare attenzione ai casi di nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni, ecc., anche in considerazione del contributo conseguentemente apportato allo sviluppo di nuova occupazione.

Informazione

In coerenza con lo spirito del presente Accordo e con i compiti attribuiti al sistema dei costituendi Enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'Impresa che ricorra ai contratti di cui al presente articolo comunica alle rappresentanze sindacali (Rsa/Rsu) ovvero, in mancanza, alle Organizzazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Accordo:

a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
b) il numero ed i motivi del ricorso ai contratti a tempo determinato di cui al presente articolo, entro i cinque giorni successivi;
c) entro il 20 febbraio di ogni anno, anche per il tramite delle Associazioni dei datori di lavoro cui aderisca o conferisca mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi e dei contratti a tempo determinato stipulati nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Le comunicazioni di cui sopra saranno inviate anche al sistema dei costituendi Enti bilaterali.

Formazione

L'E.B.I.T. potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti. Le Parti richiedono che le iniziative formative promosse dal sistema degli Enti bilaterali possano godere della priorità di cui all'art. 5, comma 2, della legge n. 196 del 1997.

Campo di applicazione

La nuova disciplina sui contratti a tempo determinato e sul lavoro temporaneo è applicabile esclusivamente alle Aziende aderenti alle Organizzazioni imprenditoriali nazionali stipulanti il presente Accordo.
Al fine di favorire la migliore conoscenza delle norme ed il conseguente utilizzo degli istituti, nonché di agevolare le Imprese nell'adempimento delle formalità amministrative, le suddette Organizzazioni attiveranno specifici servizi di assistenza.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro temporaneo, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

Dichiarazione di parte datoriale
Con riferimento a quanto previsto al punto *a)* la Delegazione AICA dichiara che –compatibilmente con la disciplina di legge – le Imprese con caratteristiche stagionali daranno priorità nelle assunzioni a termine ai lavoratori che hanno già prestato servizio presso la medesima Azienda.

Art. 61 – *Numero dei lavoratori che possono essere assunti nelle AZIENDE DI STAGIONE*

Le Parti convengono, ai sensi dell'art. 23, comma 1, legge 56/87, che nelle Aziende di stagione, intendendosi per tali quelle che abbiano un periodo di chiusura di almeno settanta giorni continuativi o 120 giorni non continuativi, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita per l'intero organico data l'impossibilità di fissare una percentuale rispetto all'organico a tempo indeterminato in quanto assente o limitato ad alcune figure professionali indispensabili al mantenimento della struttura alberghiera.
Ai fini dell'applicazione del presente articolo, stante le peculiarità strutturali e organizzative del settore turismo, le Parti convengono che va considerata "Azienda di stagione" ciascuna unità produttiva che rientri nella fattispecie su ricordata.
Per le Aziende di stagione, i limiti di utilizzo del lavoro temporaneo dovranno essere riferiti al numero totale dei dipendenti comunque occupati al momento della richiesta.

In particolare andranno considerate "Aziende di stagione" i singoli Alberghi, gli Hotel villaggi e i Villaggi turistici che siano entità autonome dal punto di vista organizzativo-produttivo.

LAVORO EXTRA

Art. 62 – *Disciplina del rapporto*

Ai sensi del comma 3, art. 23, legge n. 56 del 1987, è consentita l'assunzione diretta di lavoratori extra nei seguenti casi:

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

La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.
In mancanza di tale disciplina, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato, per il periodo di vigenza contrattuale, nelle misure di cui alla seguente tabella:

TABELLA “B”		Decorrenza e valore dei compensi orari lordi per i lavoratori extra – CCNL AICA		
Livello	Fino al 31/12/1998	Dal 01/01/1999	Dal 01/01/2000	Dal 01/01/2001
4°	17.570	17.875	18.486	19.402
5°	16.746	17.038	17.623	18.500
6s	16.033	16.311	16.867	17.700
6°	15.813	16.089	16.640	17.467
7°	14.825	15.083	15.598	16.371

Le Parti si danno atto che il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per Contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di 13a e 14a mensilità nonché di Tfr.
Le Imprese comunicheranno alle Rsu – quadrimestralmente – gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni dei lavoratori extra.
Le prestazioni del personale extra dovranno risultare da un separato libro paga e matricola – anche meccanografico – come previsto dal T.u. 20 giugno 1965, n. 1124. Le Parti richiedono al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di ribadire le istruzioni già impartite in proposito.
Ai fini dell’impiego di detto personale dovrà essere data, comunque, precedenza ai lavoratori non occupati.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 63 – *Disciplina del rapporto*

In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, qualora in ragione dell’età o del titolo di studio non trovino applicazione le disposizioni concernenti il contratto di apprendistato o il contratto di formazione e lavoro, si applica per un periodo di dodici mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento.

Art. 64 – *Lavoro Parasubordinato*

Le Parti si incontreranno per esaminare le questioni attinenti al lavoro parasubordinato, anche al fine di verificare la possibilità di disciplinare la materia con apposito accordo.

Titolo IV

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 65 – *Assunzione*

L’assunzione del personale sarà fatta secondo le norme delle leggi vigenti in materia.
Il datore di lavoro, all’atto dell’assunzione, deve rilasciare al lavoratore una documentazione scritta dalla quale risulti la data di assunzione, il livello e la qualifica d’inquadramento, gli elementi

della retribuzione, la durata del rapporto dei casi ammessi di contratto a termine, la durata del periodo di prova, le lingue estere di cui sia eventualmente richiesta la conoscenza nonché una ricevuta dei documenti ritirati.
All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;
b) tessera sanitaria aggiornata, ove prevista dalle leggi;
c) certificato di iscrizione alle liste di collocamento o libretto di lavoro;
d) blocchetto personale dei moduli 01/MS per le denunce INPS, nonché modelli 101 e 102 o dichiarazione fiscale sostitutiva rilasciati dal precedente datore di lavoro;
e) numero di codice fiscale;

e, ove necessari, i seguenti ulteriori documenti:

1) attestato di conoscenza di uno o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
2) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
3) certificato o diploma degli studi compiuti oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati.
Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora, a notificare immediatamente i successivi mutamenti ed a consegnare lo stato di famiglia nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni.

Art. 66 – *Esclusione dalle quote di riserva*

Ai sensi della legge n. 224/91, art. 25, comma 2, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A, B, 1, 2, 3;
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso Imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinenti alle mansioni da svolgere;
- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

Art. 67 – *Periodo di prova*

La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

Quadri A e B	180 giorni
livello I	150 giorni

livello II	75 giorni
livello III	45 giorni
livello IV e V	30 giorni
livello VI**s**	20 giorni
livello VI e VII	15 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa.
Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa Azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.
Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

Art. 68 – *Donne e minori*

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

Art. 69 – *Orario normale settimanale*

La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore.
I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.
Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'art. 1 del R.d. 15 marzo 1923, n. 692, in relazione all'art. 3 del R.d. 10 settembre 1923, n. 1955, e cioè, ai direttore tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 70 – *Distribuzione dell'orario settimanale*

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

Art. 71 – *Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero*

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle Parti a livello aziendale.
Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di dodici ore per il restante personale.
In ogni Azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Art. 72 – *Riduzione dell'orario di lavoro*

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 69, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 104 ore.

Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con D.p.r. 28 dicembre 1985, n. 792) e delle 24 ore derivanti dal precedente CCNL applicato.
Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'Azienda.
Salvo quanto previsto dall'art. 10, lettera *e)*, in presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a 16 ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.
Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal CCNL 10 aprile 1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al comma 3, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.
I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.
In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei dei permessi, le frazioni di mese saranno cumulate.
La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Art. 73 – *Flessibilità*

In relazione alle peculiarità del settore turistico ed alle diverse esigenze presenti nelle varie realtà aziendali, le Parti stipulanti il presente Contratto hanno individuato una diversa tipologia di gestione dell'orario di lavoro in regime di flessibilità.
Tale tipologia innovativa potrà essere applicata ad intere unità produttive o a singoli reparti delle stesse.
Restano confermati, ai soli fini contrattuali, gli artt. 69 e 72 relativi all'Orario normale settimanale ed alla Riduzione dell'orario di lavoro (R.O.L.).
In alternativa a quanto previsto dagli articoli di cui al comma precedente, le Imprese che intendono utilizzare il predetto regime di flessibilità devono darne appropriata comunicazione ai lavoratori ed alle loro Rappresentanze sindacali.
Esclusivamente previe intese aziendali, le Imprese potranno applicare un orario di lavoro settimanale di riferimento di 38 ore medie, realizzato mediante l'assorbimento delle necessarie ore rispetto alle 104 di R.O.L. previste nel CCNL; in tali casi, e per la sola durata del regime di flessibilità, la retribuzione oraria di cui all'art. 101 si otterrà dividendo la retribuzione per 165.
Le modalità attuative dell'orario di lavoro in regime di flessibilità prevederanno sistemi di struttura dell'orario di lavoro plurisettimanale che comportino settimane con prestazioni lavorative di durata superiore a quelle di cui al comma 4 del presente titolo e altre, a compensazione, con prestazioni di durata inferiore.
Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello indicato al comma 4 del presente titolo non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso comma 4 del presente titolo, non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.
Il periodo nel quale è possibile attuare l'orario in base a quanto previsto dai commi precedenti,

avrà una cadenza massima semestrale; in ogni caso, durante tale periodo, l'orario normale di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.
Le Imprese che, sulla base degli accordi di cui al comma 4 del presente articolo, applichino l'istituto della flessibilità informeranno i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali circa la ripartizione dell'orario di lavoro e la specifica indicazione dei periodi di maggiore e minore prestazione. Eventuali scostamenti rispetto al programma come sopra definito, verranno tempestivamente comunicati.
Ferma restando la durata dell'orario di lavoro settimanale di riferimento medio, e solo per quelle Imprese che applicano il regime di flessibilità, viene concordata una ulteriore riduzione dell'orario annuale pari a 24 ore.
Le riduzioni di cui al precedente comma verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata variabile da un'ora, o multipli della stessa, fino alla giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'Azienda.
Gli eventuali accordi in materia di flessibilità esistenti a livello locale dovranno essere armonizzati con quanto previsto dal presente articolo.
I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.
In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al comma 9, per ogni mese intero di servizio prestato.
I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.
Nel caso di straordinario, intendendosi per tale la prestazione lavorativa eccedente il limite massimo dell'orario settimanale convenuto, la relativa maggiorazione sarà elevata al 35 per cento.
Analoga maggiorazione verrà corrisposta in caso di superamento del limite minimo.
Mensilmente le Aziende forniranno ai lavoratori in regime di flessibilità idonea documentazione circa le situazioni debitorie e creditorie rispetto all'orario settimanale di riferimento.

Dichiarazione a verbale

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle Parti sociali, le Parti concordano che, in caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente Accordo.
Le Parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione della disciplina contrattuale concernente l'orario di lavoro con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi della direttiva comunitaria n. 104 del 1993 e del correlato "parere comune" emesso dalle OO.SS. e Confindustria. A tal fine, le Parti richiedono congiuntamente la integrale salvaguardia delle competenze che la stessa direttiva attribuisce alla contrattazione collettiva.

Art. 74 – *Orario di lavoro di fanciulli e adolescenti*

L'orario di lavoro dei fanciulli (minori di età inferiore a quindici anni) che abbiano adempiuto agli obblighi scolastici, non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.
L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.
I minori di cui al precedente comma hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora

dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.
L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.
L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni, di cui all'art. 71, comma 3.

Art. 75 – *Recuperi*

E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Art. 76 – *Intervallo per la consumazione dei pasti*

È demandato ai contratti integrativi aziendali stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

Art. 77 – *Lavoro straordinario*

Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli artt. 69 e 73 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.
Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali e nel limite di due ore giornaliere.
I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal comma 2 del presente articolo.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.
La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito, occorrendo, anche a richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.
Sono esentate dalla tenuta del registro di cui sopra le Aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.
Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.
Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 60 per cento.
Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.
Dovrà essere escluso dal lavoro straordinario notturno il personale alberghiero di servizio al mattino seguente.

Art. 78 – *Lavoro notturno*

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento, fatte salve le condizioni di miglior favore.
A decorrere dal 1° giugno 1990, al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 12 per cento in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai fini dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.
Al personale che, peraltro, sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 25 per cento.

Dichiarazione a verbale

Le Parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa sull'orario di lavoro nello spirito informatore della stessa.
Le Organizzazioni sindacali territoriali delle Parti stipulanti si incontreranno almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali in materia di orario di lavoro.

Art. 79 – *Riposo settimanale*

Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore.
Si richiamano in maniera particolare le norme di legge riguardanti le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità, la vigilanza delle imprese, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 80 – *Lavoro domenicale*

A partire dal 1° gennaio 1991, ai lavoratori che, ai sensi della legge n. 370 del 22 febbraio 1934, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10 per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.
Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al comma 1 del presente articolo, le Parti si danno nuovamente reciproco atto di avere tenuto conto di dette prestazioni lavorative domenicali nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente definiti dalla contrattazione collettiva.

Art. 81– *Festività*

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

Festività nazionali:

Anniversario della Liberazione	25 aprile
Festa del Lavoro	1° maggio

Festività infrasettimanali:

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

In considerazione delle particolari caratteristiche delle Aziende turistiche il godimento delle festività suddette sarà subordinato alle esigenze aziendali.
Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.
A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.
Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.
Al personale che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.
A partire dal 1° gennaio 1979, il trattamento della Festa della Repubblica – 2 Giugno – e del giorno della Unità Nazionale – 4 Novembre – dichiarate non più festive agli effetti civili della legge n. 54 del 5 Marzo 1977, è quello previsto dai commi seguenti.
Al lavoratore chiamato a prestare servizio in una delle predette giornate spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In quest'ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.
Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio in una delle suddette giornate.
Al lavoratore assente nelle stesse giornate per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
Al lavoratore assente nelle suddette giornate per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta, secondo le norme e con criteri in proposito previsti dal presente Contratto nazionale di lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

Art. 82 – *Ferie*

Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.

Pertanto, dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'art. 81, le giornate non più festive agli effetti civili di cui allo stesso art. 81 e, conseguentemente, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.
I lavoratori che al 1° luglio 1978 godevano di un periodo di ferie superiore in base alle norme dei precedenti Contratti nazionali di lavoro conservano le condizioni di miglior favore.
Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.
Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.
Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.
Il calendario delle ferie costituisce materia d'esame congiunto tra Azienda ed Rsu, tenuto conto anche degli interessi dei singoli lavoratori e delle esigenze dell'Azienda.
Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.
Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate.
La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.
Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.
Il personale che rimane nell'Azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.
L'insorgenza della malattia, regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, interrompe il decorso delle ferie.
Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto, altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro che per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.
Il periodo di ferie potrà essere prolungato previ accordi tra le Parti.
Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.
La disciplina di cui al comma precedente può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che la nuova disciplina della misura e del computo delle ferie di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia.

Art. 83 – *Congedo per matrimonio*

Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.
La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci

giorni di anticipo.
Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza del terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.
Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.
Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Art. 84 – *Congedo per motivi familiari*

In caso di gravi lutti familiari che colpiscano: coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati e di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura dell'evento con un limite massimo di cinque giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori tre giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.
In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.
In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Art. 85 – *Permessi per elezioni*

Ai sensi dell'art. 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 86 – *Permessi per lavoratori studenti – Diritto allo studio*

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turistico, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86.
I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio – a decorrere dal 1° ottobre 1978 – moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.
I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'Azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 3 e 4 del presente articolo, la Direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'Azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti comma 3 e 5, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
I lavoratori dovranno fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.
Le norme del presente articolo non si applicano alle Aziende con meno di cinquanta dipendenti.
È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al comma 1, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività turistica.
Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente Contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

Art. 87 – *Doveri del lavoratore*

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:

a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 8 del R.d.l. 13 novembre 1924 n. 1825;
e) usare modi cortesi con il pubblico;
f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, e salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
g) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Nota: Le Parti concordano di proseguire l'esame, con l'assistenza dei rispettivi legali, al fine di individuare una normativa più aderente alla realtà delle imprese cui si applica il presente CCNL.

Art. 88 – *Sanzioni disciplinari*

Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.

Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.
La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.
La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'Azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.
Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:

a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle Aziende;
e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'Azienda.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.
Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.
L'importo delle multe sarà devoluto ad un centro di ricerca sociale da stabilirsi.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

Art. 89 – *Assenze non giustificate*

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.
Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

Art. 90 – *Divieto di accettazione delle mance*

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 88.

Art. 91 – *Consegne e rotture*

Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.
Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.
In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli accordi integrativi territoriali.
Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.
Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale, specialmente se pregiato.
In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale frangibile un armadio munito di chiusura.
In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.
In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

Art. 92 – *Corredo – Abiti di servizio*

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali di cui all'art. 98 del CCNL 14 luglio 1976, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.
Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali

gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.
Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Art. 93 – *Disposizioni generali*

Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.
Le Parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Art. 94 – *Assistenza sanitaria integrativa*

I Quadri del settore turismo saranno iscritti alla Cassa di assistenza sanitaria istituita per i Quadri del Settore terziario (Qu.A.S.), secondo la convenzione in essere, previa armonizzazione statutaria da effettuarsi entro il 31 marzo 1995, fermo restando che dovrà essere assicurata dalle Aziende interessate la relativa quota d'iscrizione.
A decorrere dal 1° gennaio 1999, il contributo a favore della Cassa è incrementato di lire 70.000 (settantamila) annue, a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

Art. 95 – *Indennità di funzione*

Ai Quadri è riconosciuta, a decorrere dal 1° gennaio 1997, una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

- categoria A Lire 90.000
- categoria B Lire 80.000

Art. 96 – *Formazione e aggiornamento*

Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei Quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

Art. 97 – *Responsabilità civile*

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

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 98 – *Elementi della retribuzione*

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

a) paga base nazionale conglobata;
b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti dal presente Contratto;
c) indennità di contingenza;
d) eventuali scatti di anzianità.

A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'Accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.
Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli. Contestualmente, le Aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.
La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale, rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alla contrattazione integrativa aziendale.

Art. 99 – *Trattamenti salariali integrativi*

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera *b)* dell'articolo precedente le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali di cui all'art. 39 del CCNL del 16 marzo 1972.
Poiché dalla nuova classificazione di cui all'art. 22 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam aziendali" o comunque definite nel settore degli alberghi, se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le Parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

Art. 100 – *Determinazione della retribuzione giornaliera*

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.
Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Art. 101 – *Determinazione della retribuzione oraria*

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

Art. 102 – *Paga base nazionale*

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge il 1° gennaio 2001 con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

TABELLA "A"	Decorrenza e valore dei minimi CCNL AICA (personale qualificato)					
Livello	Parametro	Contingenza	Fino al 31/12/1998	Dal 01/01/1999	Dal 01/01/2000	Dal 01/01/2001
QA	270	1.050.809	1.820.676	1.870.551	1.920.426	1.970.301
QB	240	1.040.915	1.618.378	1.664.461	1.710.545	1.756.628
1°	213	1.039.209	1.436.311	1.479.478	1.522.644	1.565.811
2°	183	1.029.306	1.234.014	1.273.389	1.312.764	1.352.139
3°	165	1.022.850	1.112.635	1.149.677	1.186.718	1.223.760
4°	148	1.016.420	998.000	1.033.000	1.068.000	1.103.000
5°	130	1.011.444	876.622	909.580	942.539	975.497
6s	120	1.008.096	809.189	840.689	872.189	903.689
6°	116	1.007.848	782.216	813.424	844.633	875.841
7°	100	1.003.857	674.324	703.491	732.657	761.824

Art. 103 – *Corresponsione della retribuzione*

La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.
Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.
Ai sensi della legge n. 4 del 5 gennaio 1953, le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

Art. 104 – *Assorbimenti*

Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'art. 102 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

Art. 105 – *Scatti di anzianità*

A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa Azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di Aziende facente capo alla stessa società).
L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità è:

- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale

assunto a partire dal 1° giugno 1986;
- quella maturata dal 1° giugno 1986 per il personale di età compresa tra il diciottesimo ed il ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986;
- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale di età inferiore al diciottesimo anno, in servizio alla stessa data del 1° giugno 1986;
- quella maturata dal compimento del ventunesimo anno di età per il personale di età superiore al ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Quadri A	79.000
Quadri B	76.000

Livelli	
I	73.000
II	70.000
III	67.500
IV	64.000
V	63.000
VI**s**	60.500
VI	60.000
VII	59.000

In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.
Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.
Per il coordinamento della presente disciplina con quanto previsto dai precedenti Contratti, si fa riferimento alle norme transitorie di cui all'art. 184 del CCNL 30 maggio 1991.

Art. 106 – *Premio di anzianità*

Il premio di anzianità, di cui all'art. 153 del CCNL 8 luglio 1982, con decorrenza dalla data del 31 maggio 1986 viene soppresso.
Vengono fatti salvi i diritti acquisiti dai lavoratori in servizio al 31 maggio 1986 per i quali l'istituto continua a produrre i suoi effetti (allegato 1).

Art. 107 – *Tredicesima mensilità*

In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, ex indennità di

contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate.
La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali.
Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (art. 30 D.p.r. 21 maggio 1953, n. 568).

Art. 108 – *Quattordicesima mensilità*

A tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga base nazionale, ex indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.
I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa Azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.
In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, sempre che sia stato superato il periodo di prova, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate.
La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al comma 4 del precedente articolo.
Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal comma 5 del precedente articolo.

Art. 109 – *Previdenza Complementare*

Le Aziende aderenti ad AICA danno disponibilità a realizzare una previdenza integrativa dell'intero settore turismo, ferma restando la possibilità di estendere tale progetto a comparti affini aventi il medesimo interesse.
La costituzione di uno specifico fondo chiuso, ove posta in essere di concerto con le Associazioni datoriali di riferimento dell'intero settore, dovrà prevedere una partecipazione paritetica, già in fase costituente, di tutti i soggetti contraenti interessati.
Qualora non fosse possibile percorrere in via attuativa tale ipotesi entro il 30 giugno 1999, le Parti ricercheranno – nell'ambito del sistema rappresentativo nel quale AICA è inserita – soluzioni alternative coerenti.
Alla luce di possibili sinergie di settore, viene istituita una Commissione paritetica di implementazione della previdenza integrativa, che definirà le modalità operative dell'istituto.
Gli elementi di costo, fatti salvi i risultati del lavoro della Commissione di cui al precedente capoverso, prevedono:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del Tfr a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del Tfr a carico del datore di lavoro;
- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, prelevato dal Tfr maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a lire 30.000, di cui 23.000 a carico dell'Azienda e 7.000 a carico del lavoratore.

Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, è prevista la integrale destinazione del Tfr maturando dal momento della adesione al fondo.
Al momento della adesione al fondo il lavoratore può chiedere di aumentare la propria quota di contribuzione fino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr.
Per la definizione di tali costi si terrà comunque conto delle esperienze in essere negli analoghi settori e del rapporto tra oneri e rendimenti.
Tale istituto potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi.

Titolo V

SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE

Art. 110 – *Malattia*

Agli effetti di quanto previsto nel presente capo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo.
Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.
Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia ed anche, al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo comma 14 del presente articolo, è tenuto ai sensi dell'art. 15 della legge 23 aprile 1981, n. 155, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.
In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.
Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato

dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 112 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.
In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'Azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.
Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.
Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.
Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al precedente comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'Azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 11 del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in Azienda.
Durante il periodo di malattia al lavoratore competono, alle normali scadenze dei periodi di paga, oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio sanitario nazionale:

a) una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo e del cento per cento per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.
Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.
L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto nazionale previdenza sociale è a carico del

lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.
Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.
Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei 365 giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.
Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'Azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'Azienda stessa oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.
In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.
Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'Azienda – per malattie per le quali il Servizio sanitario pubblico non prevede il ricovero – le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

Art. 111 – *Infortunio*

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con D.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
Ai sensi dell'art. 73 del D.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).
Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.
Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.
Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno quindici milioni per l'invalidità permanente e dieci milioni per la morte.

Art. 112 – *Conservazione del posto*

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.
Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.
Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.
Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il

personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.
Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottanta giorni, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R., prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del presente articolo; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.
Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le province redente.

Art. 113 – *Lavoratori affetti da tubercolosi*

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
Ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088, le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da TBC fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.
Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 114 – *Gravidanza e puerperio*

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

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di

gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera *c)*.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).
Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.
Ai sensi dell'art. 4 del D.p.r. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.
In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere *a)*, *b)* e *c)* devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera *d)* è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'ottanta per cento ed al trenta per cento della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del comma 6 dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto all'art. 107 del presente Contratto.
Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.
A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.
Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve

altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.
I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.
Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'Azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'Azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.
Per detti riposi, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste agli artt. 74 e 70 del presente Contratto e da quelle previste dagli artt. 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro della donna.
La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.
I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.
La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.d.l. 15 ottobre 1936, n. 2128.
Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 126 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 118.
La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.
Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Art. 115 – *Servizio militare di leva*

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.l.c.p.s. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.
Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in mancanza di ciò il rapporto di lavoro è risolto.
Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.
A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di

cui all'art. 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
Non saranno, invece, computati a nessun effetto, nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
Nel caso di cessazione dell'attività dell'Azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.
Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 9 febbraio 1978, n. 38, sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.
Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.

Art. 116 – *Richiamo alle armi*

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.
Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).
Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'Azienda.
Alla fine del richiamo – sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo – il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso in cui, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro, nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Titolo VI

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 117 – *Recesso*

Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, così come modificate dalla legge n. 108 del 1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo articolo.

Art. 118 – *Preavviso*

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	quattro mesi
livello I	due mesi
livello II e III	un mese
livello IV e V	20 giorni
livello VI**s**, VI e VII	15 giorni

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

Quadri A e B	cinque mesi
livello I	tre mesi
livello II e III	45 giorni
livello IV e V	30 giorni
livello VI**s**, VI e VII	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	sei mesi
livello I	quattro mesi
livello II e III	due mesi
livello IV e V	45 giorni
livello VI**s**, VI e VII	20 giorni

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

Art. 119 – *Indennità sostitutiva del preavviso*

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.
Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.
Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.
Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

Art. 120 – *Dimissioni*

Le dimissioni del dipendente, che sia o non sia in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'art. 118 ferme restando in difetto le norme di cui all'art. 119.
Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 126.

Art. 121 – *Dimissioni per giusta causa*

Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.
Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli artt. 119 e 120 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Art. 122 – *Dimissioni in caso di matrimonio*

In conformità dell'art. 1, comma 4, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 126 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 118 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro entro il termine di un mese.
L'indennità di cui al comma 2 del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 123 – *Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo*

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi n. 604 del 15 luglio 1966, n. 300 del 20 maggio 1970, n. 108 dell'11 maggio 1990 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (art. 2119 del Codice civile);
b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.
Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla

pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.
In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 7 dell'art. 88;
b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;
c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda;
f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
h) asportazione di materiale dall'interno dell'Azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lettere *a)*, *b)*, *c)* e *d)* del comma 1 dell'art. 88;
l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
m) reiterato stato di ubriachezza.

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
Il licenziamento si presume comunque simulato – salvo prova del contrario – se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Nota: Le Parti concordano di proseguire l'esame, con l'assistenza dei rispettivi legali, al fine di individuare una normativa più aderente alla realtà delle Imprese cui si applica il presente **Ccnl**.

Art. 124 – *Licenziamento discriminatorio*

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge n. 108 del 1990.

Art. 125 – *Licenziamento in caso di matrimonio*

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per

causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c), comma 3, art. 2, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione della attività dell'Azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.
Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel comma 1 del presente articolo, si rinvia al precedente art. 122.

Art. 126 – *Trattamento di fine rapporto*

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.
Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1° giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 il trattamento suddetto verrà calcolato, salvo quant'altro stabilito dalla stessa legge n. 297 del 1982, nelle misure e con le modalità previste dall'art. 189 del CCNL 30 maggio 1991, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.
Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.
Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Chiarimento a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori in base alle norme del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi di quanto stabilito nell'allegato B al CCNL 8 luglio 1982.
Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.
Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.
Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.
In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.
In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità

sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

Art. 127 – *Restituzione documenti di lavoro*

Alla cessazione del rapporto di lavoro l'Azienda dovrà riconsegnare al dipendente, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di sua pertinenza, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato alle sue dipendenze e le mansioni dallo stesso svolte, i Mod. 101 e 102 o dichiarazione fiscale sostitutiva, nonché il Mod. 01/MS.
La consegna dei documenti, ivi compreso il certificato di servizio, dovrà effettuarsi in ogni caso, indipendentemente cioè dalle eventuali divergenze o vertenze tra l'Azienda e il dipendente, entro il termine di giorni 3 dalla data di cessazione del rapporto, salvo che per il Modello 01/MS ed i Modelli 101 e 102 o dichiarazione fiscale sostitutiva che dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque non oltre il quindicesimo giorno del mese successivo a quello della cessazione del rapporto.

Art. 128 – *Tentativo di conciliazione relativo ai licenziamenti individuali*

Le controversie relative ai licenziamenti individuali seguiranno, per il preliminare tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale, la procedura prevista all'art. 7 del presente CCNL.
Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1, art. 6, legge n. 604 del 15 luglio 1966 per l'impugnativa del licenziamento, resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.
Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

Art. 129 – *Collegio di Arbitrato relativo ai licenziamenti individuali*

Ove il tentativo di conciliazione previsto dal precedente articolo non riesce o è comunque decorso il termine previsto per il suo espletamento, su istanza di entrambe le parti, può essere adito il Collegio di Arbitrato secondo la previsione dell'art. 7 del presente CCNL.

Art. 130 – *Compiti del Collegio di Arbitrato relativo ai licenziamenti individuali*

Il Collegio di Arbitrato, ove ritenga ingiusto il licenziamento, emette motivato lodo per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108. Il lodo è sottoscritto dalle parti per accettazione.
Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione del lavoratore ingiustamente licenziato, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni.
Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di tre giorni senza che l'Azienda abbia provveduto alla riassunzione, determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.
L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo né superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo

riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della Impresa, alla anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento ed alle condizioni delle parti.
La misura massima della predetta indennità è elevata a dieci mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a dieci anni e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.
Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

Art. 131 – *Decorrenza e durata*

Le Parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del Protocollo interconfederale 23 luglio 1993, con particolare riferimento a quanto dallo stesso stabilito in tema di assetti contrattuali, convengono di adottare in via eccezionale una disposizione speciale in ordine alla durata, al fine di consentire la migliore organizzazione delle attività connesse al Giubileo dell'anno 2000. Pertanto, il presente Contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° luglio 1998 e sarà valido sino al 31 dicembre 2001, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.
Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.
Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo Accordo di rinnovo.

Allegato 1

Premio di anzianità aziende alberghiere

I lavoratori hanno diritto ad un premio di anzianità nelle seguenti misure:

- una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio;
- una mensilità e mezza di retribuzione al compimento del quindicesimo anno;
- due mensilità di retribuzione dopo il secondo decennio;
- tre mensilità di retribuzione dopo il terzo decennio.

L'anzianità utile ai fini della corresponsione del premio decorre per gli impiegati dal 1° gennaio 1950 e per gli intermedi e salariati dal 18 dicembre 1949.
Dopo il decimo anno di anzianità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente avrà diritto ai ratei ulteriori maturati in frazione di anni.
La retribuzione sulla quale si calcola il premio viene determinata con gli stessi criteri di cui all'articolo 107 del presente Contratto.

Nota a verbale

I premi di anzianità maturati e liquidati agli intermedi e salariati fino al 30 settembre 1971 non sono soggetti a rivalutazione secondo le misure previste dal presente allegato.

Allegato 2

Vitto e alloggio

Convenzione per la fornitura del vitto e alloggio per le Aziende alberghiere

Le Aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto ed alla fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti alle condizioni appresso indicate:

a) ogni pasto, pranzo, o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino;
b) la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali;
c) le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;
d) il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà dal 1° gennaio 1999 il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo le seguenti tabelle:

- un pranzo lire 800
- una prima colazione lire 175
- un pernottamento lire 925

corrispondenti a lire 1.900 giornaliere e lire 53.250 mensili per il vitto intero e a lire 27.750 mensili per l'alloggio;
e) le Parti si danno reciprocamente atto che, avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto e alloggio su scala nazionale ai dipendenti delle Aziende alberghiere, tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi;
f) il dipendente è tenuto ad avvertire all'atto dell'assunzione il datore di lavoro della propria intenzione di usufruire del servizio vitto e alloggio. Di ogni modifica di detta scelta deve darne comunicazione al datore di lavoro con preavviso di almeno 30 giorni;
g) il datore di lavoro che per accertate oggettive esigenze aziendali non sia in grado di fornire il servizio di vitto e alloggio deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente. Qualora l'impossibilità a prestare il servizio intervenga in un momento successivo il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alle Rsa per ricercare le più idonee soluzioni.

Nota a verbale

A decorrere dal 1° gennaio 1999, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto *d)* della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 150 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.
Le Parti richiedono congiuntamente una modifica del decreto legislativo n. 314 del 1997 al fine di chiarire che la rilevanza ai fini fiscali e contributivi del servizio di

alloggio resta commisurata ai valori convenzionali determinati con gli appositi decreti ministeriali.

Allegato 3

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE
SEDE CENTRALE

Servizio Riscossioni Contributi e Vigilanza

Reparto 4 N 27/4/7569

Roma, 1 luglio 1988

Alla Filcams; alla Fisascat; alla Uiltucs; alla Fipe; alla Faiat; alla Fiavet; alla Faita; alla Asap.

Oggetto: Accordo 17 giugno 1986 per il rinnovo del CCNL.
Settore Turismo Stagionali.

Si fa riferimento alle richieste di codeste Organizzazioni formulate con note del 1.8.86 e 4.9.87, in merito alla legittimità ed ai possibili riflessi in materia contributiva della previsione contrattuale contenuta nel CCNL delle Aziende del turismo, in base alla quale le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi prorogato.
Si comunica che il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, interessato da questo Istituto, con lettera n. 6 PS/40141/C/10 del 9.2.88, ha espresso l'avviso che l'ipotesi prospettata debba ritenersi legittima, considerato che l'intento che si realizza con la norma contrattuale di cui trattasi (consentire ai lavoratori di recuperare attraverso riposi compensativi le ore di straordinario effettuate) è un elemento del tutto estraneo alla previsione della legge n. 230/62.
Una volta affermata tale legittimità, sempre secondo il Ministero, non sorgono problemi per la copertura contributiva del periodo di protrazione del contratto a termine. Tale problema va risolto in base ai principi generali vigenti in materia, secondo i quali, ove sussista retribuzione in dipendenza di un rapporto lavorativo, si rinviene l'obbligo del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali da parte del datore di lavoro.
Conseguentemente, nel caso specifico, prosegue la nota ministeriale, se effettivamente la retribuzione base relativa alle ore di lavoro straordinario effettuate viene corrisposta nel periodo di paga, nel corso del quale il lavoratore fruisce dei riposi compensativi (che nella fattispecie coincide con il periodo di protrazione del contratto), è con riferimento a tale periodo che l'obbligo contributivo deve essere assolto.
Si ritiene, pertanto, che le Aziende interessate potranno adottare comportamenti conformi alle citate indicazioni ministeriali.

Il Direttore Generale

Allegato 4

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Sede Legale: Via IV Novembre n. 144 - 00187 Roma

Direzione Generale

Roma, 5 ottobre 1988

Alla Faiat; alla Asap; alla Fipe; alla Fiavet; alla Faita; alla Filcams; alla Fisascat-Cisl; alla Uiltucs-Uil.

Oggetto: Contratto collettivo nazionale.

Con riferimento alla nota a margine si osserva preliminarmente che esula dalla competenza dello scrivente Istituto esprimere valutazioni in tema di accordi sindacali, la cui piena attuazione, per lo più, è informata a considerazioni di carattere politico-sociale.
Sotto l'aspetto tecnico si rileva, peraltro, che non sembra possano derivare conseguenze negative per i lavoratori dall'adozione del particolare sistema.
Infatti l'importo giornaliero della retribuzione, determinato, a seconda dei casi, sulle retribuzioni effettive o convenzionali o – se superiori – sui minimi di legge, va moltiplicato, ai fini contributivi ed indennitari, per il numero dei giorni di effettiva presenza al lavoro, dovendosi intendere per giorni di effettiva presenza al lavoro non solo quelli nei quali il lavoratore presta effettivamente la sua opera, ma anche quelli che vengono retribuiti in forza di legge o di contratto pur non essendo il lavoratore fisicamente presente; in tale ipotesi possono ben rientrare i riposi compensativi ai sensi dell'articolo 119 del Contratto nazionale collettivo in oggetto Ovvero CCNL 16 febbraio 1987..

Il Direttore Generale

Allegato 5

Roma, 17 dicembre 1994

ALLE SEGRETERIE GENERALI
FILCAMS – FISASCAT – UILTUCS

Come d'intesa, diamo atto che per i lavoratori assunti con contratto a termine nelle Aziende con caratteristiche stagionali, per l'ipotesi disciplinata dall'articolo 55 Di cui al CCNL AICA 17 dicembre 1994. "contratto a termine", – ***casi di ammissibilita'*** – comma 1, lett. *a)*, trovano applicazione i contenuti di cui all'articolo 49 *Come sopra*, relativamente al periodo di prova ed al comma 1 e 2 dell'articolo 51 *Come sopra* circa le quote di maggiorazione della retribuzione.

Distinti saluti.

AICA

Allegato 6

Addì 21 gennaio 1989

Confindustria
e
Cgil, Cisl, Uil

hanno sottoscritto le intese intercorse il 18 dicembre 1988 risultanti dal testo allegato

Il Presidente della Confindustria
Il Segretario Generale della Cgil
Il Segretario Generale della Cisl
Il Segretario Generale della Uil

Premessa

Le Parti, con la sottoscrizione del presente Accordo, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso ad una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.
Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro. Con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.
A tal fine le Parti confermano la validità dell'istituto del c.d.f.l. apportando ad esso modifiche ed arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione teorica allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori;
convenendo inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento al lavoro dei giovani, concordano sulla opportunità di una migliore regolamentazione del contratto a termine.

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Accordo interconfederale 18.12.1988

Tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil.

1. *Procedura di verifica della conformità*

Le Parti stipulanti, visto che l'articolo 3, comma 3, terzo periodo, della legge n. 863/1984 attribuisce alle imprese che non richiedono i finanziamenti pubblici di cui al successivo comma 4 la facoltà di richiedere il nulla osta per la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in attuazione di progetti conformi a regolamentazioni concordate a livello nazionale tra le Organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori maggiormente rappresentative:

- concordando sulla opportunità che, ove venga emanata una nuova disciplina legislativa della materia, sia confermata la citata disposizione della legge n. 863/1984;
- nel comune intento di contemperare la massima rapidità nell'assunzione dei giovani con la verifica della conformità dei progetti delle singole imprese alla presente regolamentazione;
- concordano che la predetta facoltà di assunzione possa essere esercitata dalle imprese dopo l'espletamento delle procedure di cui all'Allegato 6.1, che forma parte integrante del presente Accordo.

Le parti stipulanti interverranno congiuntamente nei confronti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, anche nella sua qualità di Presidente delle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di rendere operative le procedure predette.

2. *Durata dei contratti ed attività formativa*

I contratti di formazione e lavoro non possono avere per oggetto il conseguimento di qualificazioni inquadrate nel più basso livello del sistema classificatorio previsto dai Contratti collettivi nazionali di lavoro.
Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

a) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrate nel livello immediatamente superiore al più basso dei livelli del sistema classificatorio previsto dai Contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro compresa tra dodici e diciotto mesi;
b) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrate nel livello immediatamente superiore a quello di cui al precedente punto *a)*, che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro compresa tra diciotto e ventiquattro mesi;
c) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrate nei livelli superiori a quello di cui al precedente punto *b)*, che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro pari a ventiquattro mesi.
Per essere considerati conformi alla presente regolamentazione i progetti devono altresì prevedere:

- per le qualificazioni di cui al punto *a)* 40 ore di formazione tecnico-pratica e 40 ore di formazione teorica per i contratti per i quali l'impresa abbia indicato una durata di dodici mesi e 10 ore ulteriori di formazione teorica per ogni trimestre di maggior durata per i contratti per i quali l'impresa abbia indicato una durata eccedente i dodici mesi;
- per le qualificazioni di cui al punto *b)* 40 ore di formazione tecnico-pratica e 60 ore di formazione teorica per i contratti per i quali l'impresa abbia indicato una durata di diciotto mesi e 10 ore ulteriori di formazione teorica per ogni trimestre di maggior durata per i contratti per i quali l'impresa abbia indicato una durata eccedente i diciotto mesi;
- per le qualificazioni di cui al punto *c)* 40 ore di formazione tecnico-pratica e 100 ore di formazione teorica.

Le imprese potranno realizzare le attività di formazione teorica nella sede aziendale ovvero presso strutture esterne pubbliche o private. La formazione teorica effettuata nella sede aziendale dovrà essere realizzata al di fuori dei locali destinati

all'attività produttiva.
Per i contratti di formazione e lavoro stipulati con giovani in possesso di diplomi di qualifica conseguiti presso un istituto professionale o di attestati di qualifica conseguiti ai sensi dell'articolo 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e preordinati al conseguimento di qualificazioni inerenti ai diplomi ed agli attestati predetti, le ore di formazione teorica possono essere sostituiti, in tutto o in parte, da un numero equivalente di ore di formazione tecnico-pratica.

Nota a verbale

Nei casi in cui il progetto preveda contratti per periodi inferiori a 12 mesi anche non continuativi (misura minima prevista per i Cfl), la Commissione bilaterale effettuerà di volta in volta la verifica di congruità, ferma restando l'esigenza di un numero idoneo di ore di formazione teorica e tecnico-pratica.

3. All'atto dell'assunzione, il giovane riceverà dall'Azienda copia del contratto individuale di formazione e lavoro e copia del progetto in attuazione del quale il contratto è stato stipulato, nonché copia del presente Accordo interconfederale.
4. *Limitazioni all'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro*

A decorrere dal 1° gennaio 1990 le imprese, che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori, per i quali il contratto di formazione e lavoro sia venuto a scadere o sia stato risolto prima della scadenza nel corso del precedente anno solare, non possono esercitare la facoltà di assumere con il medesimo tipo di contratto un numero di unità superiore a quelle che, durante il periodo predetto, siano state mantenute in servizio.
A tal fine non si computano i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero ad iniziativa del lavoratore per fatto da lui dipendente o a lui imputabile, nonché i contratti, per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Non si computano inoltre i contratti di formazione e lavoro non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali, nel precedente anno solare, il rapporto di formazione e lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Chiarimento a verbale

La limitazione di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti delle imprese per le quali, nel corso del precedente anno solare, non siano venuti a scadere o non siano stati risolti prima della scadenza contratti di formazione e lavoro.
Il numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non potrà superare il numero dei dipendenti in forza nella unità produttiva con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Nelle unità produttive in cui il numero degli addetti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia inferiore a tre è consentita la stipulazione di un numero di contratti di formazione e lavoro non superiore a tre. Le limitazioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti delle imprese di nuova costituzione o

che realizzino un ampliamento delle capacità produttive, allorché il programma di assunzioni, – nell'ambito del progetto complessivo – venga realizzato con gradualità ovvero l'impresa predisponga strumenti e modalità idonei alla concreta realizzazione delle attività formative.

5. *Periodo di validità della dichiarazione di conformità*

Le assunzioni programmate nei progetti per i quali sia stata espletata, con esito favorevole, la procedura di verifica della conformità dovranno essere di norma effettuate entro 9 mesi dalla notifica della sussistenza delle condizioni per la richiesta del nulla osta.
Nel caso di rapporti di formazione e lavoro che siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero, prima della scadenza, ad iniziativa del lavoratore o per fatto a lui imputabile, è consentita la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto.

6. *(ved. nota a pie' di pagina)*** Il punto 6. non figura nel testo in quanto, in sede di stesura definitiva, è confluito in altra parte dell'Accordo.

7. *Trattamento economico e normativo*

Le Parti stipulanti concordano di estendere ai rapporti di formazione e lavoro le disposizioni degli Accordi interconfederali e dei Contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti per i settori di appartenenza delle singole Aziende.
Le disposizioni dei Contratti collettivi nazionali di lavoro si applicano ai contratti di formazione e lavoro, salvo quanto esplicitamente previsto nella presente regolamentazione.
In materia di classificazione e d'inquadramento dei giovani assunti con contratto di formazione e lavoro trovano applicazione i criteri concordati al successivo punto 7.2.

7.1. La durata del periodo di prova sarà pari a:

- quattro settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a dodici mesi;
- due mesi di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a ventiquattro mesi.

7.2. Inquadramento e trattamento retributivo. Durante il rapporto di formazione e lavoro, la categoria di inquadramento non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il contratto di formazione e lavoro. Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro verrà riconosciuto un trattamento retributivo corrispondente ai minimi tabellari ed ai valori dell'indennità di contingenza stabiliti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria d'inquadramento ad essi riconosciuta in applicazione della presente disposizione.
I lavoratori che in applicazione al punto 7.2 siano inquadrati, all'atto dell'assunzione nel più basso livello previsto dal CCNL verranno inquadrati nel livello immediatamente superiore dopo 6 mesi di effettivo servizio.

7.3. Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle Aziende fino a venti dipendenti: una mensilità retributiva composta da minimo tabellare e contingenza riferiti alla categoria di inquadramento di cui al primo periodo del precedente punto 7.2., per contratti di durata di ventiquattro mesi.
- Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto;
- dalle Aziende con oltre venti dipendenti: due mensilità retributive composte da minimo tabellare e contingenza riferiti alla categoria d'inquadramento di cui al primo periodo del precedente punto 7.2. per contratti di durata di ventiquattro mesi.
- Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di un dodicesimo di mese per ogni mese di durata del contratto.

7.4. Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue:
In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.
Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi: *a)* unica malattia di durata non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa; *b)* pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.
I periodi di conservazione del posto previsti nel primo e nel secondo comma del presente articolo s'intendono riferiti a contratti di formazione e lavoro di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a 24 mesi.
L'Azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello della conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dai CCNL.

7.5. Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'art. 3, comma 5, della legge 19 dicembre 1984, n. 863, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da Accordi interconfederali e dai Contratti collettivi nazionali di lavoro, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale.

8. I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dal datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, all'Ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente.

9. Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'Ufficio di collocamento territorialmente competente.

10. *Inserimento lavorativo*

Le Parti individuano nell'obiettivo di favorire l'impiego o il reimpiego dei lavoratori appartenenti alle categorie di seguito indicate, ipotesi per le quali è consentita l'assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a 4 mesi e non superiore a 12 mesi ai sensi dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56:

a) lavoratori di età superiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamento;
b) lavoratori di età inferiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamento da assumere per l'esecuzione di mansioni per le quali, ai sensi del 1° cpv. del punto 2 del presente Accordo, non è ammessa la stipulazione di contratti di formazione e lavoro;
c) lavoratori di età inferiore a 29 anni iscritti nelle liste di collocamento tenute dalle sezioni circoscrizionali dei territori di cui all'articolo 1 del T.u. approvato con D.p.r. 6 marzo 1978, n. 218, nonché delle province nelle quali la più recente rilevazione disponibile al 31 dicembre dell'anno precedente abbia fatto registrare un rapporto tra iscritti nella prima classe nelle liste del collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale, da assumere per l'esecuzione di mansioni in relazione alle quali, a norma del presente Accordo è ammessa la stipulazione di contratti di formazione e lavoro.
Nei territori di cui all'articolo 1 del T.u. approvato con D.p.r. 6 marzo 1978, n. 218, nonché nelle province nelle quali la più recente rilevazione disponibile abbia fatto registrare un rapporto tra iscritti nella prima classe delle liste del collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori di cui alle lett. *a)*, *b)* e *c)* del presente punto 10.
Nelle altre province possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori di cui alle lettere *a)* e *b)* del presente punto 10.
Le Imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al 10% dell'organico in forza a tempo indeterminato. Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per almeno 4 lavoratori.
Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge (230/62; art. 8 bis L. 79/83) nonché nelle ipotesi individuate dai Contratti collettivi in attuazione dell'articolo 23 della legge n. 56/1987 per fattispecie oggettive.
Ai fini della percentuale predetta si computano invece le assunzioni effettuate con contratto a termine e con richiesta nominativa nelle ipotesi individuate dai Contratti collettivi ai sensi dell'articolo 23 della legge n. 56/1987 con riferimento a caratteristiche soggettive di particolari categorie di lavoratori, facendo salvi i contenuti degli accordi già stipulati.
Le Parti promuoveranno, attraverso i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego, l'approvazione di delibere volte a consentire, ai sensi dell'articolo 25 della legge 25 febbraio 1987 n. 56, la assunzione nominativa dei lavoratori suindicati ai fini della stipulazione dei contratti a termine nelle ipotesi precedentemente indicate.
La regolamentazione di cui al presente punto 10 ha carattere sperimentale ed avrà pertanto validità di 2 anni decorrenti dalla data di emanazione del decreto

ministeriale di approvazione delle singole delibere delle Commissioni regionali per l'impiego, ai sensi dell'articolo 25 della legge n. 56/1987.
Per i territori e le province richiamate nella precedente lettera *c)*, l'andamento complessivo dei contratti stipulati ai sensi del presente punto 10 formerà oggetto di una prima verifica a livello territoriale trascorsi 6 mesi dalla data di decorrenza di cui al precedente capoverso.
Trascorsi 12 mesi dalla decorrenza predetta, sulla base di una verifica nazionale dell'andamento della dinamica occupazionale con riferimento ai contratti stipulati, le Parti valuteranno congiuntamente gli eventuali interventi ritenuti necessari in riferimento all'accordo, per i territori e le province predette.
L'andamento complessivo dei contratti stipulati ai sensi del presente punto 10 formerà oggetto di verifica a livello regionale ad opera delle organizzazioni aderenti alle Confederazioni stipulanti trascorsi 12 mesi dalla decorrenza predetta.
La Commissione bilaterale attivata per la verifica di conformità dei progetti predisposti per i contratti di formazione e lavoro riceverà anche tutte le informazioni sulle richieste riguardanti l'inserimento lavorativo previsto dal presente punto 10. La Commissione bilaterale si organizzerà in modo da predisporre le verifiche previste dall'Accordo medesimo.
All'atto della richiesta di nullaosta per le assunzioni di cui al presente punto 10, l'Azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'Azienda stessa ad una Associazione aderente alla Confindustria.
Le Parti si danno atto che quanto definito nella presente intesa non potrà essere ridiscusso ad altri livelli di contrattazione ed impegnano i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego ad adoperarsi per la realizzazione dei presupposti necessari per rendere operativa la presente regolamentazione.
Tenuto conto che l'efficacia di quanto previsto dalla presente regolamentazione è subordinata alla emanazione dei provvedimenti di competenza da parte delle Commissioni regionali per l'impiego e del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, le Parti auspicano che gli organi predetti contribuiscano alla realizzazione degli obiettivi concordati.

11. Il presente accordo ha decorrenza dal 18 dicembre 1988 ed avrà validità fino al 31 marzo 1992. Esso si intenderà rinnovato, di anno in anno, se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata r.r.
Nel caso in cui durante il periodo di validità del presente Accordo vengano modificate le vigenti disposizioni legislative, le Parti si incontreranno al fine di definire i coordinamenti tra la presente regolamentazione e la nuova disciplina legislativa che si rendessero eventualmente necessari.
Copia del presente Accordo verrà notificata a cura delle Parti al Ministero del lavoro, agli Uffici regionali e provinciali del lavoro ed alle Commissioni regionali per l'impiego, anche ai fini del riconoscimento da parte del Ministero della conformità dei contenuti di esso alle vigenti disposizioni legislative.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al punto 2 del presente Accordo non trovano applicazione nei confronti dei progetti presentati a norma dell'Accordo interconfederale 8 maggio 1986 anteriormente alla data di decorrenza del presente Accordo.
Fino alla data di adozione, da parte delle singole Commissioni regionali per l'impiego, delle delibere di attuazione delle procedure per la verifica della conformità previste dal presente Accordo, restano in vigore le norme procedurali previste dall'accordo interconfederale 3 maggio 1986 e dalle successive intese intercorse presso il Ministero del lavoro ed attuate mediante le delibere a suo tempo approvate dalle Commissioni regionali per l'impiego.

Dichiarazione congiunta

Le Parti concordano sull'esigenza che i contratti di formazione e lavoro stipulati dalle imprese industriali ed artigiane che esercitano le medesime attività produttive abbiano contenuti omogenei.
Le Parti convengono inoltre che eventuali contratti di formazione e lavoro concordati in sede aziendale debbano prevedere trattamenti economici e normativi nonché contenuti e caratteristiche del contratto di formazione e lavoro non inferiori a quelli stabiliti dalla presente regolamentazione.

Politiche di formazione professionale

Le Parti stipulanti, muovendo dal concorde riconoscimento che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste un'importanza strategica ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione e, al tempo stesso, della maggiore competitività internazionale del sistema produttivo;
- considerando come obiettivo di comune interesse la realizzazione di un più elevato grado di occupabilità dei lavoratori in attesa di inserimento lavorativo attraverso azioni miranti a colmare il divario qualitativo tra professionalità potenziale dell'offerta di lavoro rispetto alla domanda di lavoro espressa dal sistema produttivo;
- hanno concordato di istituire, a livello interconfederale, una Commissione tecnica bilaterale alla quale viene demandata la definizione del ruolo attivo che le Confederazioni firmatarie del presente Accordo possono svolgere nei confronti delle politiche formative che possono essere realizzate nella forma di organismi costituiti pariteticamente fra le Parti e tesi a promuovere e progettare le attività di formazione professionale nonché a formulare proposte a Enti o istituzioni competenti per la medesima attività.
L'attività della Commissione avrà come obiettivo prioritario quello di definire un progetto di fattibilità di tali organismi paritetici a livello regionale entro sei mesi. Dovrà inoltre perseguire il miglioramento e l'intensificazione delle attività di orientamento professionale e la accentuazione della rispondenza delle politiche e delle azioni formative alla domanda di professionalità proveniente dal mercato del lavoro, con particolare riferimento ai gruppi di lavoratori che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro ed alle aree del Mezzogiorno.
A tal fine alla Commissione è demandato in particolare lo studio di iniziative congiunte che, anche attraverso l'effettuazione di esperimenti pilota da realizzarsi in ambiti concordati, siano idonei a:

a) accentuare la rispondenza delle azioni formative alla domanda di professionalità espressa dal mercato, anche attraverso il coordinamento tra le attività dei rappresentanti delle Parti stipulanti nelle Commissioni regionali per l'impiego ai fini dello svolgimento dei compiti previsti dall'articolo 5, lettere b) e d) della legge n. 56/1987;
b) formulare proposte volte alla definizione dei requisiti al rispetto dei quali è subordinato l'accesso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, delle attività formative, ivi compresi gli standard inerenti ai contratti di formazione e lavoro per i quali le Imprese chiedano il rimborso dei costi sostenuti per la realizzazione della formazione;
c) promuovere l'organizzazione da parte delle regioni di attività formative funzionali a successive assunzioni in attuazione di quanto previsto dall'articolo 3, comma 13, della legge n. 863/1984;
d) valutare il grado di efficienza dei Centri di formazione professionale esistenti, avendo riguardo sia alle caratteristiche organizzative ed alle risorse impiegate che ai

livelli qualitativi della formazione erogata nonché al contributo da essa fornito all'inserimento lavorativo degli utenti;
e) definire le modalità ed i contenuti delle verifiche periodiche da effettuare con periodicità annuale a livello regionale, a partire dal 1990, sull'andamento complessivo dei contratti di formazione e lavoro;
f) definire i contenuti e la durata minima della quota di formazione teorica relativa ai contratti di formazione e lavoro avente per oggetto nozioni generali in materia di prevenzione antinfortunistica e di regolamentazione del rapporto di formazione e lavoro;
g) offrire la possibilità alle Imprese che non realizzino nella sede aziendale la formazione teorica relativa ai contratti di formazione e lavoro, di ricevere indicazioni in merito all'attuazione della formazione predetta presso strutture esterne da individuare concordemente anche sulla base delle valutazioni di cui al punto *d)*.

Le conclusioni raggiunte dalla Commissione in ordine ai singoli punti verranno sottoposte alle Confederazioni stipulanti ai fini delle definitive determinazioni.
Le proposte in ordine ai punti *e)*, *f)* e *g)* dovranno essere presentate entro sei mesi dall'insediamento della Commissione.
Le Confederazioni stipulanti conferiranno alla Commissione il compito di seguire la realizzazione delle iniziative congiunte che siano state concordate e di presentare, dopo un adeguato periodo di sperimentazione, una relazione finale sui risultati raggiunti, sulla base dei quali potrà essere concordata l'estensione dell'iniziativa ad altre aree territoriali.

Allegato 6.1

Procedura per la verifica della conformità

La conformità dei progetti predisposti dalle Imprese associate alle Organizzazioni aderenti alla Confindustria allo schema che forma parte integrante della regolamentazione di cui al presente Accordo verrà verificata mediante la seguente procedura.
La procedura si articola in due fasi.
La prima fase verrà espletata da una Commissione bilaterale a livello regionale costituita dalle parti firmatarie del presente Accordo come più sotto esplicitato. Per la seconda che ha carattere eventuale, le Parti hanno individuato nella Commissione regionale per l'impiego, nella sua qualità di organo abilitato dalla legge ad esercitare ogni utile iniziativa in materia di politica attiva del lavoro, la sede appropriata nell'ambito della quale effettuare la verifica di conformità.

Prima fase

I progetti verranno notificati dalle Imprese alle Commissioni bilaterali regionali presso la sede dell'Ufficio regionale del lavoro e verranno sottoposti all'esame della predetta Commissione. Fanno parte della Commissione un rappresentante nella Cri di ciascuna delle Parti firmatarie o persone designate dalle OO.SS. firmatarie che si riuniranno con periodicità, almeno settimanale, su convocazione di parte datoriale.
Nel caso in cui i componenti della Commissione bilaterale non abbiano formulato motivate eccezioni in ordine alla conformità del progetto all'ordine del giorno, il progetto stesso viene dichiarato conforme con apposita vidimazione e l'Azienda interessata può immediatamente richiedere il nulla osta alla sezione circoscrizionale competente.
Nel caso di progetti all'ordine del giorno di riunioni della Commissione bilaterale alle quali non siano intervenuti tutti i rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori stipulanti il presente Accordo, i progetti verranno esaminati in una nuova riunione da tenersi entro i tre giorni successivi. L'assenza dei rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori nella riunione predetta produce gli effetti della manifestazione di un giudizio di conformità.
Pertanto, in caso di assenza di tutti i rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori il progetto, ove si sia pronunciato favorevolmente anche il rappresentante della Confindustria, viene considerato conforme e l'Impresa potrà presentare il progetto stesso alla competente sezione circoscrizionale di collocamento ai fini del rilascio del nulla osta.

Seconda fase

Nel caso di progetti in ordine ai quali i rappresentanti della Commissione bilaterale abbiano formulato motivate eccezioni i progetti verranno immediatamente notificati alla Commissione regionale dell'impiego unitamente al testo delle eccezioni. Nella prima riunione utile successiva della Cri, che dovrà comunque avere luogo entro 20 giorni dalla notifica delle eccezioni proposte, le Commissioni regionali procederanno alla verifica della conformità dei progetti.
Trascorsi i predetti 20 giorni senza che la Commissione abbia dichiarato se il progetto è conforme o meno alla presente regolamentazione, l'Impresa interessata

potrà presentare il progetto stesso alla competente sezione circoscrizionale di collocamento ai fini del rilascio del nulla osta.
L'Ufficio regionale del lavoro provvede ad annotare su una copia del progetto, che verrà ritirato a cura del rappresentante dell'Associazione datoriale, la sussistenza degli estremi per la presentazione della richiesta di nulla osta, per effetto della dichiarazione di conformità espressa dalla Commissione regionale per l'impiego ovvero della mancata verifica della conformità da parte della Cri entro il predetto termine di 20 giorni.
L'eventuale esito negativo della verifica della conformità verrà comunicato dalla Cri alle Imprese interessate, con l'indicazione dei motivi della non conformità.

Progetti che interessano più ambiti regionali

I progetti che interessano più ambiti regionali verranno notificati al Ministero del lavoro, che ne darà immediata comunicazione ai rappresentanti delle Parti stipulanti nel Sottocomitato della Commissione centrale per l'impiego istituito per esprimere parere sui progetti suindicati.
Entro 10 giorni dal ricevimento dei progetti, i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali devono comunicare eventuali motivate eccezioni di non conformità del contenuto del singolo progetto al presente Accordo interconfederale.
Nel caso in cui entro il termine di 10 giorni al Ministero del lavoro non sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali presenti nel Sottocomitato il progetto si intende conforme. Il progetto si intende inoltre conforme nel caso in cui, entro detto termine, i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali abbiano formalmente comunicato ai competenti uffici del Ministero del lavoro di non avere eccezione da formulare.
Il Sottocomitato si riunisce ogni 20 giorni per esprimere il proprio parere in ordine ai progetti per i quali, nel periodo successivo alla data della precedente riunione, i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali abbiano sollevato motivate eccezioni entro il predetto termine di 10 giorni.
Trascorsi trenta giorni dalla presentazione del progetto senza che sia intervenuta la verifica della conformità, l'Impresa potrà presentare il progetto alle competenti sezioni di collocamento ai fini del rilascio del nulla osta.
I competenti uffici del Ministero del lavoro provvederanno ad inviare all'Impresa una copia del progetto, dopo avervi apposto l'annotazione della sussistenza degli estremi per il rilascio del nulla osta. Essi comunicheranno inoltre alle Imprese interessate l'eventuale esito negativo della verifica, indicando i motivi della non conformità.

Allegato 6.2

Schema riepilogativo di progetto di formazione lavoro

Dati anagrafici aziendali

Impresa richiedente ….....
Codice Fiscale ….....
Provincia (sigla autom.) ….....
N° Iscrizione Camera di Commercio ….....
Settore di appartenenza ….....
Ccnl applicato .....
Descrizione dell'attività svolta
….....
….....
.....
….....
.....

Dipendenti in forza

Apprendisti ….. Operai ….. Impiegati ….. Cfl ….. Totale …..

- È in atto il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria	Sì		No	

- Negli ultimi dodici mesi di attività sono state effettuate riduzioni di personale	Sì		No	

Sede unità produttiva interessata

Provincia ….....
Comune….. CAP…….
Via ……..... n……
N° iscrizione Camera di Commercio ….....
Tel. ….. persone da contattare ….....

Situazione aziendale circa i contratti formazione lavoro

a) Contratti risolti o scaduti nell'anno solare precedente a quello di presentazione del progetto
b) Contratti risolti in prova o da parte del lavoratore nel medesimo periodo
c) Contratti trasformati a tempo indeterminato nello stesso periodo
d) Contratti autorizzati nell'anno di presentazione del progetto

Numero totale di assunzioni richieste dal presente progetto ……

N.B. I dati di cui ai punti *A)*, *B)*, *C)* e *D)* dovranno essere indicati nei progetti presentati successivamente all'1.1.1990.

Al progetto devono essere allegate:

- una dichiarazione con la quale l'Azienda attesta, sotto la propria responsabilità, che nell'unità produttiva interessata al progetto non sono in atto sospensioni del lavoro ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 aprile 1977, n. 675, e non sono state effettuate, nei dodici mesi precedenti la richiesta, riduzioni di personale concernenti lavoratori in possesso della stessa professionalità per l'acquisizione della quale viene stipulato il contratto di formazione e lavoro;
- l'attestazione di un'Associazione industriale aderente alla Confindustria della sussistenza di un rapporto associativo con l'azienda presentatrice del progetto.

caratteristiche del progetto

Profilo professionale cui tende il progetto e livello finale di inquadramento (*)	Numero assunzioni richieste per profilo professionale	Inquadramento iniziale	Durata del contratto (in mesi)	Ore di formazione teorica	Ore di formazione tecnico-pratica
				Int. (*)	Est. (*)
(livello finale)					
(livello finale)					

(*) Se il progetto concerne più profili professionali ripetere l'indicazione nelle righe seguenti.
(**) Il progetto dovrà prevedere i contenuti del programma formativo.

Allegato 7

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil

considerato che, anche per effetto degli sviluppi del processo di integrazione europea, si va sempre più accentuando l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane ai fini dell'ampliamento e del miglioramento qualitativo dell'occupazione e, al tempo stesso, della maggiore competitività internazionale delle imprese;
viste le indicazioni relative alla necessità di procedere ad una riforma del sistema di formazione professionale contenute nel Protocollo sottoscritto il 31 luglio 1992 dal Governo e dalle Parti sociali;
considerando che Confindustria e Confederazioni dei lavoratori, da tempo autonomamente impegnate nella promozione di un processo di innovazione e di sviluppo del sistema scolastico-formativo, hanno convenuto, attraverso l'accordo interconfederale del 18 dicembre 1988 e le successive intese del 13 settembre 1989, di sperimentare forme di cooperazione bilaterale nel campo delle politiche della formazione professionale;
ravvisando concordemente l'opportunità di arricchire e rendere più sistematici gli ambiti e gli strumenti di tale cooperazione in vista dell'obiettivo di contribuire congiuntamente alla realizzazione dei necessari adeguamenti normativi, istituzionali ed organizzativi nel settore della formazione professionale anche per favorire l'accesso di tipo settoriale ai programmi formativi;
individuando nella disponibilità di dati previsionali trasparenti, compiuti ed affidabili sui fabbisogni di professionalità il presupposto necessario per il miglioramento qualitativo dell'offerta formativa e per la maggior rispondenza di essa alle aspirazioni dei lavoratori ed alle esigenze delle imprese;
tenuto conto della specifica idoneità delle Parti sociali alla efficace rilevazione ed espressione di tali fabbisogni, in considerazione della diretta conoscenza e capacità di analisi delle caratteristiche e delle dinamiche del mercato del lavoro;
considerato che la revisione della disciplina legislativa dei regimi di impiego diversi dal rapporto di lavoro a tempo pieno ed a durata indeterminata in armonia con le regolamentazioni in atto negli altri Paesi europei può contribuire al miglior funzionamento del mercato del lavoro;
hanno concordato il seguente Protocollo di intesa in materia di politiche della formazione professionale e di organismi paritetici bilaterali in sostituzione delle precedenti intese interconfederali contenenti la disciplina sperimentale delle medesime materie.
Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno altresì convenuto di rendere operative, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, le intese di cui al Protocollo suindicato e di proseguire il confronto con l'intento di pervenire al contestuale obiettivo di:

a) definire intese, utili anche al processo legislativo, che, salvaguardando la centralità delle occupazioni a tempo pieno ed a durata indeterminata e valorizzando il ruolo dell'autonomia collettiva, siano finalizzate a facilitare la traduzione in concrete opportunità di lavoro regolamentate delle diverse esigenze produttive e ad agevolare l'inserimento lavorativo dei giovani, anche attraverso una più ampia articolazione delle tipologie contrattuali preordinate alla acquisizione di una compiuta qualificazione professionale;
b) raggiungere intese volte alla ridefinizione delle regolamentazioni di cui all'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988, anche in relazione ai mutamenti legislativi intervenuti dopo la stipulazione di esso ed alla luce dell'esperienza risultante dall'applicazione delle medesime regolamentazioni ed avendo riguardo ad una qualificazione del contratto di formazione e lavoro nell'ambito di una pluralità di strumenti capaci, nel loro insieme, di corrispondere alle finalità formative ed occupazionali ed alle esigenze anche di flessibilità del mercato del lavoro.
Le Confederazioni stipulanti concordano di ripristinare, per un periodo di sei mesi decorrente dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, la validità e l'efficacia delle disposizioni in materia di contratti di formazione e lavoro e di contratti a tempo determinato di cui all'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 ed alle deliberazioni assunte il 28 febbraio 1990 dalla Commissione paritetica interconfederale istituita in applicazione del citato Accordo e di considerare

automaticamente prorogata, di semestre in semestre, la validità delle disposizioni suindicate nel caso in cui esse non vengano disdettate, con raccomandata r.r., almeno 30 giorni prima della scadenza dei singoli semestri.

Roma, 20 gennaio 1993

Protocollo d'intesa sulla formazione professionale e gli organismi paritetici bilaterali

I. Premessa

Confindustria ed Organizzazioni sindacali dei lavoratori ribadiscono l'importanza strategica della formazione professionale ai fini del mantenimento e dello sviluppo delle possibilità di inserimento e di occupazione dei giovani e degli altri lavoratori, della difesa e dell'incremento della competitività delle imprese in un contesto economico di crescente internazionalizzazione, del progresso generale del Paese.
Ferma restando la preminente responsabilità delle istituzioni per la programmazione e la realizzazione di un sistema di formazione professionale finalizzato al conseguimento degli obiettivi dianzi indicati, le Parti ritengono che vadano proseguite, e sviluppate, le occasioni di intesa e partecipazione in ordine ai processi della formazione professionale, stimolandone e favorendone l'evoluzione verso traguardi di sempre maggiore qualità, efficacia ed efficienza.
Mediante la sottoscrizione del presente Protocollo, le Confederazioni firmatarie esprimono la comune volontà di:

1) promuovere congiuntamente nelle sedi istituzionali appropriate una revisione dell'attuale assetto normativo ed organizzativo del sistema della formazione professionale che, in coerenza con i principi e con gli obiettivi indicati nel presente Protocollo, sia funzionale a ricondurre entro un quadro strategico unitario l'esercizio della pluralità delle competenze degli organi della pubblica amministrazione, anche attraverso la valorizzazione del concorso delle Parti sociali ai processi decisionali di tali organi;
2) sviluppare ed ampliare, in parallelo con le azioni di cui al punto 1) ed a sostegno di esse, le esperienze di collaborazione bilaterale già avviate in applicazione delle Intese interconfederali precedentemente richiamate e di porre in essere, a tal fine, in tutto il territorio nazionale Organismi paritetici bilaterali per la formazione professionale sulla base delle indicazioni contenute nel presente Protocollo;
3) di promuovere la diffusione nell'intero territorio nazionale delle esperienze di collaborazione già avviate in talune aree geografiche tra le Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità.
Assumono, al riguardo, importanza strategica, contribuendo a realizzare anche nel nostro Paese un sistema di formazione continua che sia coerente con i bisogni di aggiornamento e di riqualificazione, le seguenti azioni:
- accrescere la capacità del mondo del lavoro e del sistema delle imprese di sviluppare un rapporto costruttivo con le Istituzioni competenti, al fine di collegare le dinamiche dei processi formativi a reali esigenze del sistema socio-produttivo;
- in tale ambito, assumere iniziative per giungere ad una soddisfacente e sistematica rilevazione dei bisogni formativi al fine di orientare in modo conforme le attività formative realizzate dal sistema della formazione professionale;
- promuovere politiche di sviluppo e di sostegno delle attività formative dei lavoratori già inseriti nel sistema produttivo;
- contribuire alla qualificazione e alla positiva realizzazione dei sistemi di formazione in alternanza, compresi i contratti a causa mista, che si ritengono particolarmente idonei a collegare più strettamente i processi formativi alla realtà del mondo aziendale e del lavoro come dimostra

anche l'esperienza di altri Paesi;
- promuovere e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;
- promuovere e favorire idonee attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità previsti dalla legge 125/1991.

Sotto il profilo della riforma e dell'adeguamento del sistema normativo della formazione professionale, si concorda sull'importanza di un aggiornamento della legge-quadro sulla formazione professionale, orientato all'innalzamento della qualità dei processi formativi, ad una equilibrata e soddisfacente articolazione degli stessi sul territorio, tenendo anche presenti le esigenze e specificità di tipo settoriale, ad una più razionale integrazione delle attività formative con i processi di istruzione scolastica, ad uno sviluppo dei sistemi di informazione ed orientamento, ad una migliore e più congrua allocazione delle risorse destinate alla formazione, nonché di una azione comune in materia di standardizzazione, valutazione e verifica dei prodotti formativi.
Per quanto attiene all'istruzione scolastica, si riconosce l'importanza e l'urgenza di un innalzamento dell'obbligo scolastico e di una riforma della scuola secondaria superiore, nel contesto di un'iniziativa organica mirata ad una integrazione fra sistemi formativi e sistema produttivo, con l'attivo coinvolgimento delle Parti sociali.
Al fine del coordinamento generale delle politiche formative le Parti riconoscono l'opportunità e si impegnano a promuovere la creazione di un Comitato nazionale per la formazione professionale, nel quale siano rappresentate le competenti istanze istituzionali (Ministero Pubblica istruzione, Ministero Università, Ministero Lavoro, Regioni) e le Parti sociali, e nell'ambito del quale le Parti medesime potranno contribuire ad indirizzare ed orientare le politiche della formazione professionale e l'utilizzo delle risorse ad esse destinate.
Carattere di urgenza riveste anche un riorientamento dell'intervento per il Mezzogiorno, nel quale le risorse destinate alla formazione dovranno sempre più essere collegate a bisogni di qualificazione ed occupazione dei lavoratori e di ampliamento e ristrutturazione dell'apparato produttivo.
Le Parti riconoscono l'importanza centrale di un più corretto e soddisfacente utilizzo delle risorse finanziarie destinate alla formazione, ivi comprese quelle di origine comunitaria.
Assumono pertanto importanza ed urgenza:

- una più efficace e tempestiva applicazione della legge 492 destinata all'innovazione dei sistemi formativi regionali;
- la costituzione di un Fondo per il finanziamento delle azioni di formazione continua realizzate a beneficio delle imprese e dei lavoratori. Detto Fondo deve essere alimentato, oltre che dal contributo dello 0,30%, di cui alla legge 845/78, da altre risorse pubbliche;
- una più efficace ed adeguata utilizzazione dei Fondi comunitari per la formazione, oggi scarsamente orientati in ambito nazionale, verso i reali bisogni dei lavoratori e delle imprese.

Per quanto attiene allo sviluppo e alla qualificazione dei sistemi formativi in alternanza, le Parti concordano sulla necessità che si recuperi e si rivaluti pienamente la componente formativa di tali sistemi, e si impegnano ad operare in tale direzione svolgendo ogni opportuna azione di indirizzo e di proposta nei riguardi delle istanze formative competenti.
Per il conseguimento degli obiettivi in precedenza indicati ed elencati, l'impegno congiunto e continuativo delle Parti va pienamente realizzato e sviluppato sotto un duplice profilo.
Da un lato, si tratta di promuovere e sollecitare congiuntamente presso le istanze politiche e le autorità competenti la realizzazione degli adeguamenti normativi e degli indirizzi operativi che siano utili e necessari per il conseguimento degli obiettivi condivisi. Ciò potrebbe consentire di operare su un programma di medio/lungo periodo da svilupparsi su tre precisi argomenti:

- la risistemazione della formazione di base attraverso una analisi dei bisogni, una garanzia e un controllo dei risultati con una riduzione del consolidato a favore delle funzioni professionali di base di tipo innovativo;

- l'integrazione fra sistema formativo e sistema delle imprese tramite l'attivazione di un valido sistema di alternanza che individui un ruolo attivo delle parti e delle istituzioni in stretta collaborazione;
- la messa a punto di un sistema di formazione continua, finanziato dal Fondo nazionale per la formazione continua e fondato su una legislazione di sostegno.

Dall'altro lato si tratta, nell'immediato e in via operativa, di realizzare nell'ambito degli Organismi paritetici iniziative comuni che sviluppino la reale capacità delle Parti di maturare una cultura della formazione e una prassi di lavoro ad essa finalizzata e suscettibile di produrre risultati significativi in ordine al ruolo che le Parti possono e debbono svolgere per contribuire a migliorare la qualità e l'efficacia del sistema di formazione.

II. Linee guida di una riforma normativa

Le Parti si impegnano a costituire un Gruppo di esperti che definiscano proposte di revisione normativa in ordine alle seguenti priorità:
1) ruolo delle Parti sociali;
2) coordinamento interistituzionale del sistema formativo;
3) razionalizzazione delle diverse "vie" di formazione professionale e loro coordinamento verso un assetto di sistema;
4) quadro finanziario;
5) Organismi paritetici bilaterali.

1. *Ruolo delle Parti sociali*

Le Parti concordano sull'obiettivo che una revisione normativa della formazione professionale valorizzi il ruolo delle Parti stesse in questo settore attraverso un loro più incisivo ed esplicito riconoscimento (peraltro già ripreso sotto diverse forme nell'attuale legislazione), in particolare nei processi decisionali degli organismi pubblici a livello centrale e regionale.
Le Parti ritengono che il riconoscimento andrebbe rafforzato insieme al ruolo primario degli Organismi bilaterali nelle azioni volte ad indirizzare la programmazione delle attività formative promosse e gestite dalle istituzioni pubbliche.

2. *Coordinamento interistituzionale*

Le Parti concordano inoltre nell'istituzione di una struttura di coordinamento interistituzionale della formazione professionale, nella quale le varie componenti del sistema (Stato-Ministeri competenti, Regioni, forze sociali) possano coordinare le rispettive iniziative in un quadro di attiva e responsabile compartecipazione.
Data la natura peculiare della formazione professionale, le parti ritengono che la struttura di coordinamento dovrebbe far capo al Ministero del lavoro.

3. *Razionalizzazione del sistema*

Le Parti concordano per una revisione normativa che dovrebbe ricondurre ad unità sistemica le diverse vie di formazione professionale, riassumendo in quadro coerente, anche se differenziato, le diverse strade di formazione, e cioè:

- Istituti professionali di Stato;
- corsi regionali;
- sistemi di formazione in alternanza;

- attività di formazione continua, evitando la disarticolazione e la dispersione.

Nel quadro del riordino legislativo dei contratti a causa mista vanno previste particolari forme di incentivazione per quei contratti che valorizzino il contenuto formativo.
Carattere di ancor maggiore problematicità riveste il rapporto Istituti professionali di Stato-Corsi regionali, rapporto oggi privo di reali momenti di coordinamento e che dovrebbe trovare invece momenti di concertazione specie per quanto attiene alla programmazione degli interventi e alla destinazione delle risorse.
Ciò vale in generale, e vale in modo particolare per la fascia della formazione di 2° livello.

4. *Finanziamento*

Le Parti assumono la comune convinzione che l'attuale regime di "spesa" pubblica per la formazione appare anomalo, sperequato ed inadeguato, con:

- differenze tra Regione e Regione non giustificate da ragioni obiettive;
- polverizzazione e dispersione degli interventi tra pubbliche amministrazioni diverse;
- penalizzazione di particolari segmenti formativi (es. formazione continua e formazione in alternanza) e dei processi di adeguamento/aggiornamento strutturale e funzionale del sistema (attrezzature dei Cfp, formazione formatori, orientamento);
- scarsa e inefficace operatività della legge 492 sull'innovazione dei sistemi formativi regionali;
- utilizzo non soddisfacente dei Fondi strutturali Cee, e dei Programmi formativi Cee.

Va anzitutto costituito un Fondo che finanzi le attività di formazione continua nonché quelle degli Organismi paritetici bilaterali.
In generale, andrebbe poi elaborato un bilancio generale delle risorse della formazione professionale, in cui annualmente trovassero visibile collocazione i vari flussi finanziari destinati al sistema dalle diverse fonti.
Questo bilancio andrebbe annualmente sottoposto all'istituendo Comitato nazionale di coordinamento interistituzionale, per le necessarie valutazioni.

5. *Organismi paritetici bilaterali*

Le Parti concordano che gli Organismi paritetici bilaterali da esse promossi costituiscono lo snodo operativo mediante il quale le Parti stesse offrono congiuntamente al sistema formativo, in modo non episodico ma continuativo ed organizzato, il proprio contributo di indicazioni e proposte nel campo della formazione, dell'orientamento e della riqualificazione per agevolare il reimpiego.
È a tal fine necessaria una revisione normativa che riconosca pienamente il ruolo di tali Organismi che, in quanto emanazione diretta e congiunta delle Parti sociali, sono in grado di offrire tutta una gamma di apporti dei quali il sistema formativo può utilmente avvalersi per far corrispondere sempre più e sempre meglio le dinamiche formative ai reali bisogni delle imprese e dei lavoratori.
A questo scopo le Parti concordano sull'esigenza che il sistema di formazione professionale interagisca permanentemente con la rete di organismi paritetici bilaterali sul territorio cui affidare funzioni di conoscenza, valutazione ed indirizzo nel campo della formazione.

III. Compiti delle Parti in materia di Organismi paritetici bilaterali

Le Parti condividono la necessità di pervenire entro il termine di 30 giorni dall'operatività del presente Protocollo alla costituzione di un Organismo nazionale con compiti di coordinamento degli Organismi regionali e di interazione con i soggetti nazionali e comunitari e ad una diffusione su

scala nazionale di Organismi bilaterali a livello regionale, e successivamente ad una regolamentazione organica di tali strutture:

a) La diffusione su scala nazionale della bilateralità sarà realizzata in attuazione di quanto esposto nei seguenti paragrafi:

1. In ciascuna regione, ad iniziativa delle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori aderenti a Confindustria, Cgil, Cisl e Uil viene costituito un Organismo paritetico per la formazione professionale.
Gli Organismi paritetici bilaterali esercitano un ruolo attivo nei confronti degli organi pubblici istituzionalmente preposti, nell'ambito della Regione, al settore della formazione professionale, volto a promuovere il miglioramento qualitativo dell'offerta formativa e la rispondenza di essa alle aspirazioni dei lavoratori ed ai fabbisogni di professionalità delle imprese, anche sulla base degli eventuali apporti propositivi forniti congiuntamente dalle Associazioni nazionali di categoria degli imprenditori e dei lavoratori aderenti a Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.
In tale ambito ed allo specifico fine di orientare l'offerta formativa verso le concrete esigenze della realtà economica e sociale, gli Organismi paritetici:

- effettueranno, nella regione di competenza, la rilevazione dei fabbisogni formativi in attuazione dell'indagine nazionale di cui al presente protocollo;
- si avvarranno dei risultati delle rilevazioni al fine di collaborare ad una programmazione regionale delle attività formative coerente con i risultati predetti, individuando in particolare i fabbisogni formativi dei lavoratori collocati in mobilità e proponendo interventi di riqualificazione giudicati idonei a facilitarne il reimpiego.

I provvedimenti e le misure di natura legislativa, amministrativa e programmatoria in materia di formazione professionale, preventivamente all'adozione di essi da parte degli organi pubblici competenti operanti nell'ambito della Regione, formeranno oggetto di esame da parte dell'Organismo paritetico, ai fini della ricerca di valutazioni convergenti e della prospettazione di esse nelle competenti sedi istituzionali. Il predetto esame preventivo è finalizzato anche alla definizione di indirizzi comuni per i rappresentanti delle Parti sociali nella Commissione regionale per l'impiego ed in altri organi collegiali nei quali le Parti stesse siano rappresentate.
Le Confederazioni stipulanti concordano sull'opportunità che tra gli organismi paritetici bilaterali e le Associazioni sindacali ed imprenditoriali aderenti alle predette Confederazioni, che, anche in relazione a quanto previsto al punto 1.2. dell'Accordo interconfederale 25 gennaio 1990, realizzino, a livello territoriale o di categoria, esperienze di collaborazione nel campo della formazione professionale, intercorrano rapporti di reciproca informazione, anche in vista della prospettiva di sviluppare eventuali sinergie.
Tenuto conto dell'opportunità che gli Organismi paritetici esercitino i compiti ad essi attribuiti sulla base di un adeguato quadro conoscitivo e previsionale della situazione e delle tendenze del mercato del lavoro, gli Organismi predetti procederanno periodicamente ad una analisi e ad una valutazione globale e sistematica dei principali indicatori dell'andamento quantitativo e qualitativo della domanda e dell'offerta di lavoro, utilizzando i dati sia direttamente acquisiti sia disponibili presso gli organi della pubblica amministrazione (Osservatorio del mercato del lavoro, Agenzie per l'impiego, Uffici del lavoro e Sezioni circoscrizionali per l'impiego, sedi periferiche dell'INPS, ecc.).
Nel quadro di tali analisi, saranno oggetto di specifico approfondimento aspetti particolari del mercato del lavoro, quali quelli relativi al reimpiego dei lavoratori in mobilità, alla ripartizione degli avviamenti per tipologie contrattuali, agli effetti occupazionali degli incentivi alle assunzioni di particolari categorie di lavoratori previsti da leggi statali o regionali, ecc.

2. Allo scopo di promuovere l'applicazione dell'articolo 3, comma 4, della legge n. 863/1984, concernente i progetti che prevedono la richiesta di finanziamento alle Regioni e la precedenza nell'accesso ai finanziamenti dei progetti che abbiano formato oggetto di intese con i Sindacati, gli

Organismi paritetici predisporranno, sulla base delle esigenze concordemente definite dalle Associazioni nazionali di categoria degli imprenditori e dei lavoratori, modelli formativi e promuoveranno il finanziamento da parte della Regione dei progetti conformi ai modelli suindicati. Le Confederazioni stipulanti ritengono opportuno che gli Organismi bilaterali attivino una significativa sperimentazione su:

a) promozione delle azioni positive di cui all'articolo 3 della legge n. 125/1991 anche attraverso azioni di sostegno alla progettazione ed al finanziamento delle azioni medesime;
b) promozione di interventi formativi e/o di tirocinio guidato finalizzati all'inserimento dei disabili aventi titolo al collocamento obbligatorio nelle occupazioni disponibili confacenti alla proficua utilizzazione delle residue capacità lavorative dei singoli disabili;
c) promozione di interventi formativi in materia di prevenzione antinfortunistica e di igiene e sicurezza del lavoro;
d) promozione di interventi formativi realizzati mediante finanziamenti pubblici, per agevolare l'impiego o il reimpiego dei disoccupati di lunga durata e dei lavoratori in mobilità.

3. L'Organismo paritetico sarà complessivamente composto da dodici titolari e da dodici supplenti designati pariteticamente dalle Organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori esistenti nella Regione ed aderenti a Confindustria, da un lato, e a Cgil, Cisl e Uil, dall'altro; dell'Organismo non potranno far parte presidenti o direttori di Istituti o di Centri formativi.
L'Organismo decide all'unanimità. Esso è convocato dal presidente, anche su richiesta di una delle due componenti, con lettera raccomandata spedita almeno otto giorni prima della data della riunione; è validamente costituito con la presenza delle due componenti ed è presieduto a turni semestrali, alternativamente, da uno dei componenti designati dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.
La sede ed i servizi di segreteria sono forniti dall'Associazione territoriale degli industriali del capoluogo di Regione ovvero dalla Federazione regionale degli industriali.
L'Organismo definisce il programma annuale delle iniziative concordate, nell'ambito di orientamenti generali definiti collegialmente dalle Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori, che hanno dato vita all'Organismo medesimo. Dopo dodici mesi dalla predisposizione del primo programma e successivamente, con periodicità annuale, le Organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori suindicate procederanno ad un esame congiunto dei risultati delle attività dell'Organismo ed alla definizione di orientamenti generali in vista della elaborazione del programma successivo.
L'Organismo potrà avvalersi dell'apporto non retribuito di tecnici o esperti operanti nell'ambito delle Associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o nelle strutture formative eventualmente istituite dalle predette Organizzazioni.

4. Gli Organismi paritetici promuovono inoltre la stipulazione di convenzioni tra le Associazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori in essi rappresentate e le Agenzie regionali per l'impiego, aventi lo scopo di facilitare il reimpiego presso altre imprese dei lavoratori in mobilità. Le convenzioni avranno le seguenti caratteristiche:

a) le imprese iscritte alle associazioni aderenti alla Confindustria, che abbiano proceduto a riduzioni di personale a norma degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, forniranno alle Associazioni territoriali degli industriali i dati relativi agli specifici requisiti professionali individuali dei lavoratori collocati in mobilità;
b) le Associazioni territoriali degli industriali comunicheranno i dati di cui al punto *a)* alla Agenzia regionale per l'impiego, che procederà alla predisposizione di schede descrittive dei requisiti professionali dei singoli lavoratori ed alla trasmissione periodica di tali schede, raggruppate per ciascuna delle liste circoscrizionali di iscrizione dei lavoratori stessi, alle Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti a Cgil, Cisl e Uil, alle Associazioni, territoriali degli industriali aderenti alla Confindustria ed all'Organismo paritetico;
c) le Associazioni territoriali degli industriali porranno le imprese di cui al punto *a)* nella condizione

di poter consultare le schede trasmesse dall'Agenzia per l'impiego e forniranno alle imprese che ne facciano richiesta, con il concorso dell'impresa di provenienza dei singoli lavoratori in mobilità, informazioni aggiuntive in ordine ai requisiti professionali dei lavoratori medesimi; le schede potranno essere consultate anche dalle imprese non associate che ne facciano richiesta;
d) le Organizzazioni territoriali aderenti a Cgil, Cisl e Uil presteranno ai lavoratori in mobilità l'assistenza da essi richiesta ai fini dei rapporti con l'ente previdenziale e con gli organi periferici del Ministero del lavoro e si adopereranno, in collaborazione con le Associazioni industriali, per accelerare il reperimento da parte delle imprese disponibili a prendere contatto con essi ed ai fini di una tempestiva risposta alle proposte di assunzione ad essi eventualmente rivolte;
e) le imprese comunicheranno i nominativi dei lavoratori, con i quali hanno preso contatto avvalendosi degli strumenti offerti dalla convenzione e che abbiano accettato ovvero rifiutato la proposta di assunzione, all'Agenzia per l'impiego, alle Organizzazioni territoriali aderenti a Cgil, Cisl e Uil, nonché, per il tramite della Associazione territoriale degli industriali, all'impresa di provenienza del lavoratore, anche ai fini dell'applicazione, nei confronti di essa, della disposizione di cui all'articolo 5, comma 5, della legge n. 223/1991.

Sono fatte salve le analoghe esperienze di collaborazione tra le Parti sociali e le Agenzie regionali per l'impiego già realizzate o avviate a livello territoriale.

5. In attesa che siano disponibili i risultati dell'indagine sui fabbisogni formativi, l'Organismo paritetico procederà, in collaborazione con l'Agenzia per l'impiego, con l'Osservatorio del mercato del lavoro, con l'Ufficio regionale del lavoro e con i servizi della Regione preposti all'orientamento ed alla formazione professionale, ad una analisi tecnica dei requisiti professionali dei singoli lavoratori risultanti dalle schede di cui al precedente punto 4, lettera *b)*, al fine di individuare:

- i lavoratori carenti delle professionalità prevedibilmente richieste dal mercato o che abbiano comunque manifestato la disponibilità a partecipare a corsi di riqualificazione;
- le professionalità, l'acquisizione delle quali sia giudicata idonea ad accrescere le probabilità di reimpiego dei lavoratori medesimi.

I risultati dell'analisi tecnica verranno portati a conoscenza della Commissione regionale per l'impiego al fine di contribuire all'efficace esercizio dei compiti ad essa attribuiti dall'articolo 6, comma 2, lettera b), della legge n. 223/1991 in ordine alla prospettazione alla Regione della organizzazione di corsi di riqualificazione per i lavoratori in mobilità.
Le schede predisposte dall'Agenzia a norma del precedente punto 4, lettera *b)*, verranno aggiornate sulla base dei risultati dei corsi di riqualificazione frequentati dai lavoratori in mobilità.

b) Una nuova e più compiuta regolamentazione degli Organismi paritetici potrà essere concordata, allorché saranno realizzate le condizioni necessarie per un collegamento ed un raccordo organico tra le attività degli Organismi stessi ed il sistema istituzionale della formazione professionale, con particolare riferimento alle aree di intervento di più diretta pertinenza delle parti e cioè la formazione in alternanza e la formazione continua.
Le Parti concordano infine sul fatto che le suesposte indicazioni per un aggiornamento e un coordinamento dell'impianto normativo della formazione professionale postulano la necessità che venga abbandonata la strada delle revisioni parziali ed episodiche per particolari aspetti della formazione, e si intraprenda invece la via della riforma organica e complessiva capace di ricondurre a visione sistemica la complessa materia.

Allegato 7.1

ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI
DELL'INDUSTRIA E DEI SERVIZI

La elaborazione di un progetto di fattibilità finalizzato a realizzare un sistema permanente di rilevazione di fabbisogni formativi, promosso e gestito dalle Parti sociali, richiede una analisi propedeutica dei seguenti elementi di base:

a) obiettivi ed indirizzi generali dell'iniziativa;
b) tempi e modalità di realizzazione del progetto di fattibilità;
c) risorse professionali impegnate e struttura di gestione dell'iniziativa;
d) risorse finanziarie ipotizzabili per la elaborazione e gestione del progetto.

a) Obiettivi ed indirizzi generali dell'iniziativa:

- puntare verso uno strumento di indirizzo dell'offerta formativa in "grande", di tipo qualitativo;
- indicare, con periodici aggiornamenti, quali sono, come si articolano e con quale intensità i fabbisogni di formazione;
- fornire elementi per organizzare in maniera flessibile il sistema di formazione professionale, per rispondere meglio alle esigenze locali;
- definire la qualità della domanda per "ceppi professionali" con l'individuazione delle conoscenze di base relative alle specificità funzionali e alle capacità trasversali ad esse correlate;
- verificare le aggregazioni per "ceppi professionali" con imprenditori ed aziende, attraverso le relative aggregazioni settoriali;
- stimare la qualità dei fabbisogni in termini di fabbisogni critici, emergenti, in declino.

b) Tempi e modalità di elaborazione del progetto di fattibilità

Si ritiene che nell'arco di due mesi un gruppo di esperti opportunamente individuati possa elaborare un progetto esecutivo di fattibilità che, sulla base degli elementi forniti, sia in grado di definire:

B1. il modello di indagine;
B2. il campione di rilevazione (settoriale e territoriale);
B3. l'impianto organizzativo generale;
B4. i costi dell'iniziativa e dei successivi aggiornamenti;
B5. le possibili fonti di finanziamento.

Gli esperti da coinvolgere saranno scelti di comune accordo fra quelli di rilevanza specifica nazionale, dalle Parti stipulanti che assumeranno la responsabilità dell'intera iniziativa nei confronti delle istituzioni pubbliche.

c) Risorse professionali impegnate e strutture di gestione dell'iniziativa:

1. *Organismi bilaterali di livello centrale e regionale*

A livello centrale l'Organismo bilaterale nazionale avrà il compito di:

- rendere esecutiva l'iniziativa, promuoverla e diffonderla a tutti i livelli;
- controllare la realizzazione dell'iniziativa, attraverso esami periodici dello stato di attuazione;
- amministrare le risorse finanziarie.

A livello regionale gli Organismi bilaterali avranno la responsabilità di:

- realizzare le analisi dei fabbisogni sulla base del progetto esecutivo e del relativo modello messo a punto a livello centrale;
- orientare le Amministrazioni regionali verso l'uso dei risultati delle analisi dei fabbisogni;
- amministrare le risorse finanziarie.

2. *Altri esperti, prescelti di comune accordo dagli Organismi bilaterali a sostegno della loro attività*

A livello centrale e regionale si potrà fare ricorso ad esperti e strutture specialistiche esterne che, in funzione delle risorse attivate potranno essere utilizzate per la gestione dell'iniziativa.

d) Risorse finanziarie cui attingere per la elaborazione del progetto e per la sua realizzazione

Il Gruppo di esperti incaricato, elaborerà un pre-progetto di fattibilità da presentare alle istituzioni pubbliche per il finanziamento dell'iniziativa.
A questo riguardo si propongono quattro ipotesi di finanziabilità:

1) Legge 492/1991 che interviene per innovare i sistemi formativi regionali. In questo caso il pre-progetto andrebbe elaborato con una distribuzione regionale dei costi presunti.
2) Legge 845/1978 che all'articolo 18 finanzia studi e ricerche promosse dal Ministero del lavoro.
3) Finanziamento o cofinanziamento comunitario.
4) Altri provvedimenti legislativi.

Allegato 8

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil

visto il punto 11 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 che impegna le Confederazioni stipulanti a definire, nel caso di modifiche legislative, i coordinamenti tra regolamentazione interconfederale e nuova disciplina legislativa che si rendano necessari;
viste le modifiche della disciplina legislativa dei contratti di formazione e lavoro introdotte dall'articolo 16 della legge 19 luglio 1994, n. 451, così come modificato dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 dicembre 1994, n. 674;
tenuto conto del contributo propositivo dato alla introduzione di tali modifiche, mediante il concorso alla definizione delle linee guida di cui al punto b) del paragrafo "Occupazione giovanile e formazione" contenuto nel Protocollo concordato il 23 luglio 1993 tra il Governo e le Parti sociali, nonché mediante le intese programmatiche in materia di contratti di formazione e lavoro concordate a livello interconfederale il 20 gennaio 1993;
nell'intento di continuare ad esercitare il ruolo svolto nell'ultimo decennio sul piano della regolamentazione interconfederale degli strumenti miranti a promuovere l'occupazione giovanile;
hanno concordemente individuato nella prima parte del presente Accordo – congiuntamente trasmesso dalle parti al Ministro del lavoro anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 9, comma 1, della legge n. 169/91 – gli adattamenti della citata regolamentazione interconfederale alla nuova disciplina legislativa, sulla base dei quali le Commissioni bilaterali procederanno a verificare la conformità alla regolamentazione medesima dei progetti successivi al 31 marzo 1995.
Le Parti hanno altresì concordato le intese di cui alla seconda parte del presente Accordo in vista dell'obiettivo di dare impulso alla attuazione del Protocollo del 20 gennaio 1993 sulla formazione professionale anche mediante un rilancio del ruolo degli Organismi paritetici bilaterali.

I) Regolamentazione dei contratti di formazione e lavoro

1) *Durata dei contratti e attività formativa*

Nel punto 2 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988, il secondo ed il terzo capoverso sono sostituiti dalle seguenti disposizioni:
Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate come definite al punto *a)* del successivo paragrafo 2 (Tipologie contrattuali), prevedano 140 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per 24 mesi di durata;
- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie come definite al punto *b)* del successivo paragrafo 2, prevedano un numero di ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa compreso tra 100 ore per 18 mesi di durata e 120 ore per 24 mesi di durata.

Le Parti convengono che non sono retribuite le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 100, alle 120 o alle 140 indicate nel precedente capoverso per le professionalità e per le durate ivi previste.
Le ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa comprendono 40 ore riservate allo svolgimento di formazione tecnico-pratica, secondo le modalità e i contenuti indicati nel progetto formativo presentato e dichiarato conforme.
La "nota a verbale" al punto 2 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 si applica ai progetti che prevedono contratti di durata inferiore a 18 mesi.

Si considerano altresì conformi alla presente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'art. 16, comma 2, lettera b), della legge 19 luglio 1994, n. 451, che prevedano una durata di dodici mesi e 20 ore di formazione teorica. La formazione predetta dovrà concernere la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Le Parti convengono che le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 20 non siano retribuite.
La formazione teorica relativa ai progetti di cui al precedente capoverso viene determinata in modo conforme alle disposizioni di cui al punto 3 delle deliberazioni assunte il 28 febbraio 1990 dalla Commissione tecnica bilaterale istituita in attuazione dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 con gli adattamenti di seguito indicati:

a) la formazione teorica deve avere una durata non inferiore a 20 ore sia per gli "addetti ad attività di produzione" che per gli "addetti ad attività di impiego";
b) i temi specifici relativi alle aree tematiche di cui alle predette deliberazioni devono essere integrati con nozioni relative alla organizzazione del lavoro;
c) in sostituzione del prospetto costituente l'allegato 1 del punto 3 delle deliberazioni predette, la ripartizione delle 20 ore di formazione teorica verrà effettuata come segue per tutti i lavoratori:

Prevenzione antinfortunistica:	10 ore
Disciplina rapporto:	6 ore
Organizzazione lavoro:	4 ore

Le disposizioni di cui al punto 3) delle deliberazioni sopra richiamate con gli adattamenti di cui ai precedenti capoversi trovano applicazione anche nei confronti dei progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'articolo 16, comma 2, lettera a), della legge n. 451/1994.
I progetti possono prevedere una diversa ripartizione delle 20 ore predette, fermo restando l'obbligo di riservare a ciascuna delle tre aree tematiche suindicate almeno 4 ore.
I progetti predisposti ai sensi del comma 10 dell'articolo 16 della legge n. 451/1994 devono contenere l'indicazione delle imprese presso le quali avrà esecuzione il contratto, nonché dei prevedibili periodi di permanenza presso ciascuna di esse. Nel progetto di formazione e lavoro dovranno essere indicate le modalità di svolgimento delle attività formative previste dal presente accordo e l'eventuale ripartizione delle predette attività tra le diverse imprese.

2) *Tipologie contrattuali*

Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 16, commi 2, 4, 5 e 6, della legge n. 451/1994:

a) sono considerate "elevate":

a.1) tutte le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nei livelli superiori al quartultimo dei livelli previsti dal sistema classificatorio stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
a.2) le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nel quartultimo livello, per le quali si preveda autonomia operativa e/o funzioni di responsabilità, coordinamento e controllo;

b) sono considerate "intermedie":

b.1) le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nel quartultimo livello

non considerate “elevate” ai sensi del precedente punto a.2);
b.2) tutte le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nel terzultimo livello;
b.3) le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrate nel penultimo livello:
b.3.1) che abbiano le caratteristiche proprie delle figure professionali di operaio qualificato anche se non denominate esplicitamente come tali, nonché delle figure aventi un contenuto professionale equivalente, comprese quelle per le quali la declaratoria stabilita dal Contratto nazionale di categoria preveda espressamente la possibilità di acquisire le conoscenze professionali di cui alla declaratoria medesima anche attraverso la frequenza di un corso di formazione;
b.3.2) rispetto alle quali specifiche disposizioni dei Contratti collettivi nazionali di lavoro prevedano la parificazione con figure professionali di operaio qualificato mediante il passaggio al terzultimo livello al termine di periodi di durata predeterminata, salvo diversa determinazione prevista dai CCNL.
L’identificazione delle figure professionali di operaio qualificato di cui al precedente punto *b.3.1)* non esplicitamente denominate come tali sarà effettuata sulla base degli elementi desumibili dalla declaratoria e/o dalle esemplificazioni previste dal Contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero mediante l’utilizzazione di tabelle di comparazione con precedenti classificazioni del personale eventualmente contenute o richiamate dal Contratto stesso o delle tabelle in uso nei singoli settori dopo l’introduzione dell’inquadramento unico.
Le Associazioni nazionali stipulanti i Contratti collettivi nazionali di lavoro potranno procedere ad una specificazione delle professionalità intermedie e di quelle elevate.
Le eventuali specificazioni concordate a livello nazionale di categoria, ivi comprese quelle contenute in pattuizioni contrattuali già intervenute al medesimo livello, costituiscono parte integrante della regolamentazione interconfederale ai fini della verifica della conformità dei progetti ad opera delle Commissioni bilaterali.
I contratti di cui all’articolo 16, comma 2, lettera b), della legge n. 451/1994 possono essere stipulati sia per le qualificazioni corrispondenti alle professionalità intermedie ed elevate che per le altre qualificazioni, ad eccezione delle qualificazioni indicate nel punto 2, primo capoverso, dell’Accordo interconfederale 18 dicembre 1988, con le quali le Parti convengono di identificare le professionalità di cui all’articolo 8, comma 5, della legge n. 407/1990.

Chiarimento a verbale al paragrafo 2

I criteri suesposti non interferiscono nelle determinazioni proprie del livello nazionale di categoria in ordine all’assetto contrattuale della classificazione del personale.

3) *Inquadramento e trattamento economico e normativo*

Prima del punto 7.1. dell’Accordo interconfederale 18 dicembre 1988, è inserito il seguente periodo: “L’applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito dal presente Accordo non può comportare l’esclusione dei lavoratori con rapporto di formazione e lavoro dall’utilizzo dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa previste dal CCNL (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.)”.
Nel punto 7.2, primo periodo, dell’Accordo interconfederale le parole “per più di due livelli” sono sostituite dalle parole “per più di un livello”, ferma restando, per i contratti di cui alla lettera a), numero 1), dell’articolo 16, comma 2, della legge n. 451/94 ed alla lettera b) del medesimo comma 2, per i quali il progetto preveda il penultimo livello come livello di destinazione, il passaggio del lavoratore a tale livello dopo sei mesi di effettivo servizio.

Alla fine del 1° cpv. del punto 7.2 dell'Accordo interconfederale è aggiunto il seguente periodo: "Con specifico riferimento alle erogazioni aziendali di cui al Protocollo 23 luglio 1993 i Contratti collettivi nazionali di lavoro potranno concordare se e con quali modalità ricomprendere i predetti lavoratori".
In deroga a quanto previsto al punto 7.2, secondo capoverso, dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro nei casi di cui al punto b.3.2) del precedente paragrafo 2 (Tipologie contrattuali) saranno inquadrati nel penultimo livello all'atto della assunzione. Il periodo intercorrente tra l'assunzione dei lavoratori predetti con contratto di formazione e lavoro e l'eventuale conferma in servizio degli stessi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato verrà integralmente considerato utile ai fini della individuazione, secondo i criteri di computo stabiliti dai Contratti collettivi nazionali di lavoro, dei periodi al termine dei quali i Contratti collettivi medesimi prevedono il passaggio al terzultimo livello, se tali periodi sono superiori alla durata del rapporto di formazione e lavoro. Se i predetti periodi sono pari o inferiori alla durata del rapporto di formazione e lavoro, è considerato utile, ai fini e con le modalità sopra precisati, il 50% della durata del rapporto di formazione e lavoro.
I limiti percentuali di cui al presente paragrafo trovano applicazione salvo diversa specificazione della contrattazione collettiva di categoria.

4) *Armonizzazione del testo contrattuale con la vigente disciplina legislativa*

Sono eliminate dal testo dell'Accordo interconfederale le seguenti clausole, non più compatibili con la vigente disciplina legislativa: punto 4 e primo capoverso del relativo "chiarimento a verbale"; punto 8. Nel primo periodo del punto 1 dell'Accordo interconfederale sono soppresse le parole: "che non richiedono i finanziamenti pubblici di cui al successivo comma 4".
Le disposizioni di cui al punto 7.3 dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 non si applicano nel caso in cui i contratti di cui all'articolo 16, comma 2, lettera b), della legge n. 451/1994 non siano trasformati, alla scadenza, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.
Nello "schema riepilogativo" costituente l'allegato 1 all'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988 dovrà essere esplicitamente indicato se il contratto di formazione e lavoro, alla stipulazione del quale il progetto è preordinato, rientra nella tipologia di cui all'articolo 16, comma 2, lettera a), della legge n. 451/94 oppure nella tipologia di cui alla lettera b) del medesimo comma 2. Nei casi in cui l'impresa abbia indicato la tipologia contrattuale di cui alla lettera a) del citato comma 2, nello schema dovrà essere altresì specificato se il contratto è mirato alla acquisizione di una professionalità elevata oppure di una professionalità intermedia.
Nello "schema riepilogativo" suindicato è soppressa la sezione "situazione aziendale circa i contratti di formazione e lavoro", in quanto tale sezione non è compatibile con l'articolo 8, comma 6, della legge n. 407/1990, modificato dall'articolo 16, comma 11, della legge n. 451/94.

5) *Decorrenza*

Le disposizioni di cui ai precedenti paragrafi trovano applicazione nei confronti dei progetti presentati successivamente al 31 marzo 1995 e dei contratti di formazione e lavoro stipulati in attuazione di essi.

Nota a verbale

Le disposizioni dell'Accordo interconfederale 18 dicembre 1988, come integrate dalla presente intesa, trovano applicazione a decorrere dal 1° aprile 1995 anche per i progetti di formazione e lavoro delle imprese già aderenti all'Asap, ed ora alla Confindustria, e per le assunzioni previste dai medesimi progetti.
Resta convenuto che ai rapporti di formazione e lavoro in essere alla data del 31 marzo 1995, ovvero a quelli instaurati entro il 30 giugno 1995 in base a progetti presentati, autorizzati o ritenuti conformi alla data del 31 marzo 1995, presso imprese già aderenti all'Asap ed ora alla Confindustria, continuerà ad applicarsi, fino alla loro scadenza, la disciplina di cui all'accordo 23 giugno 1989 stipulato da Asap e Cgil, Cisl e Uil, se il progetto sia stato presentato, autorizzato o ritenuto conforme sulla base di tale disciplina.

Dichiarazione congiunta

Le Parti si danno atto che l'eventuale variazione della data di decorrenza delle disposizioni di cui all'articolo 16 della legge n. 451/1994 stabilita dal D.L. 9 dicembre 1994, n. 674, determinerà una corrispondente variazione della data di decorrenza del presente accordo.

II) Organismi bilaterali e formazione professionale

La concreta realizzazione dell'indagine sui fabbisogni di professionalità continua ad avere importanza centrale ai fini dell'attuazione del Protocollo del 20 gennaio 1993.
La disponibilità dei dati sulla natura dei fabbisogni rilevati mediante l'indagine consentirebbe infatti l'attuazione dei compiti più qualificanti assegnati dal Protocollo agli Organismi paritetici, quali il sistematico esercizio di un ruolo attivo nei confronti delle pubbliche istituzioni preposte alla programmazione delle attività formative e la prospettazione di interventi di riqualificazione professionale atti a facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità.
Le Confederazioni stipulanti confermano il proprio impegno a promuovere la stipulazione con le autorità competenti della convenzione prevista dal Protocollo per la realizzazione dell'indagine relativa ai fabbisogni.
Esse concordano inoltre sull'opportunità di dare impulso alla realizzazione di altre iniziative, previste dal Protocollo, distinte ed autonome rispetto all'indagine predetta.
Per un rilancio del ruolo degli Organismi bilaterali, le Parti confermano quanto previsto nel Protocollo in merito agli aspetti organizzativi e all'attribuzione dei compiti a livello nazionale e regionale, procedendo contestualmente all'individuazione di alcune urgenti azioni, funzionali a tale obiettivo.
In particolare esse concordano sulla necessità di:

1) istituire, con un paritetico contributo finanziario delle Parti firmatarie, nei limiti di impegno di spesa necessario alla sua formale costituzione, l'Organismo nazionale bilaterale sotto forma di organismo con personalità giuridica ed articolato in sedi locali attraverso gli Organismi bilaterali regionali che faranno parte integrante dello stesso Organismo;
2) verificare la situazione in essere, in merito alle attività svolte dagli Organismi bilaterali, al fine di sviluppare le attività previste dal Protocollo del gennaio 1993, in particolare per lo sviluppo della formazione continua, ricorrendo anche a sostegno tecnico-progettuale agli interventi di formazione continua prevista dai programmi dell'Obiettivo 4 del Fondo sociale europeo e dalla legislazione nazionale (con particolare riferimento all'articolo 9, comma 3, della legge n. 236/1993) e regionale, nonché di quanto indicato al punto A2 del Protocollo stesso in merito alla predisposizione ed alla sperimentazione di modelli formativi per le donne, per i disabili, per i disoccupati di lunga durata e per i lavoratori in mobilità. Per

questi ultimi dovranno essere promossi in maniera diffusa gli interventi degli Organismi bilaterali previsti ai punti A4 e A5 del Protocollo;
3) definire a livello di Organismo bilaterale interconfederale, anche con il supporto delle categorie, così come già definito nel Protocollo del gennaio 1993, gli indirizzi ed i criteri operativi da attuare a cura degli Organismi bilaterali regionali sia nei confronti degli interlocutori istituzionali, sia per la progettazione delle iniziative formative antinfortunistiche di cui alla normativa di recepimento della Direttiva Cee 89/391, da effettuare per i lavoratori da assumere con contratto di formazione e lavoro, nell'ambito della formazione prevista dalle presenti intese, e per gli altri lavoratori, al verificarsi delle condizioni previste dalla normativa di recepimento;
4) individuare, d'intesa con gli Organismi paritetici di tre regioni meridionali, alcune iniziative sperimentali nell'ambito di quelle previste dal Protocollo, rispetto alle quali l'Organismo nazionale si rende disponibile a fornire all'Organismo regionale, con modalità da concordare, il supporto e l'assistenza alla progettazione ed alla esecuzione dell'iniziativa prescelta;
5) promuovere la realizzazione di un intervento di formazione dei quadri degli Organismi regionali: infatti il corretto funzionamento degli Organismi richiede un preventivo periodo di formazione dei suoi componenti, per acquisire la necessaria sensibilità su alcuni temi "politici". Per esempio, sarebbe opportuna un'opera di diffusione delle conoscenze sui vari modelli di relazioni industriali, in rapporto all'attività di programmazione aziendale dell'attività di formazione e sulla successiva gestione. Questa iniziativa potrebbe essere finanziata con il contributo del Fondo sociale europeo e, in particolare, in base a quanto previsto dal Piano nazionale di sviluppo relativo all'Obiettivo 4 in materia di "...formazione degli esperti delle Parti sociali";
6) elaborare moduli di base per la realizzazione degli interventi formativi di cui all'articolo 16 della legge 451/94, anche al fine della definizione del modello per la certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori alla scadenza del contratto di formazione come previsto dal comma 9 del predetto articolo.
Gli Organismi bilaterali regionali potranno intervenire presso le Regioni affinché prevedano, nei loro Piani, spazi consistenti per l'effettuazione degli interventi formativi da parte delle strutture convenzionate utilizzando le relative risorse comunitarie disponibili concernenti l'obiettivo 3 del Fondo sociale europeo.

Gli Organismi regionali potranno attivarsi per l'accesso ad altre fonti di finanziamento comunitarie, nazionali o regionali.

Sul piano operativo, per giungere all'attuazione concreta delle iniziative sopra descritte e alla definizione di un assetto organizzativo compiuto, l'Organismo nazionale bilaterale usufruirà dal 1° aprile p.v., di un apposito locale attrezzato messo a disposizione da Confindustria e delle risorse necessarie a svolgere le funzioni di Segreteria, per procedere:

Entro il 31 maggio 1995

- alla verifica della situazione in essere di cui al punto 2);
- alla predisposizione dei modelli formativi inerenti ai Cfl di cui al presente Accordo e relativa definizione del modulo per la certificazione di risultati di cui al punto 6);
- alla elaborazione e presentazione del programma di formazione dei quadri delle organizzazioni firmatarie, membri degli Organismi bilaterali costituiti o in via di costituzione di cui al punto 5);

Entro il 30 giugno 1995

- ad individuare, sulla base dei risultati acquisiti dalla verifica della situazione in essere e delle azioni avviate nella prima fase, la formula giuridica più idonea all'attuazione di quanto previsto al punto 1) del presente Accordo;

Entro il 31 luglio 1995

- alla elaborazione di un piano promozionale nei confronti dei rispettivi sistemi associativi per l'avvio operativo degli Organismi regolamentati.

Ad ogni scadenza le Parti procederanno all'esame del lavoro svolto per assumere le relative decisioni operative al fine di giungere alla definitiva costituzione dell'Organismo bilaterale nazionale e delle sue articolazioni territoriali.

A prescindere da queste scadenze e al fine di realizzare i compiti che il Protocollo del gennaio 1993 assegna agli Organismi, le Parti ritengono opportuno che essi usufruiscano di una fonte di finanziamento certa nel tempo e nell'ammontare.

L'Accordo prevede una serie di attività a carattere sistematico, che presuppongono una programmazione su base annuale e pluriennale.

Per questo le Parti ritengono opportuno che, al di là delle capacità autonome di finanziamento che tali Organismi saranno in grado di sviluppare, si realizzi una modifica dell'attuale legislazione al fine di utilizzare le attuali risorse pari al gettito originato dal prelievo dello 0,30% o a parte di esso per il finanziamento delle attività degli Organismi bilaterali, nell'ambito di una legislazione per la costituzione anche nel nostro Paese di un vero sistema di formazione continua.

INDICE

Premessa al ccnl …….....	pag.	4
Campo di applicazione ……...	”	7

TITOLO I – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art.	1. –	Confronto istituzionale ……...	”	8
Art.	2. –	Livello nazionale ……...	”	8
Art.	3. –	Livello aziendale ……...	”	9
Art.	4. –	Osservatorio di settore ……...	”	10
Art.	5. –	Pari opportunità …….	”	10
Art.	6. –	Enti Bilaterali …….	”	11
Art.	7. –	Procedure di composizione e conciliazione delle controversie ….	”	11
Art.	8. –	Contrattazione territoriale ……...	”	16
Art.	9. –	Procedure per il rinnovo del CCNL ……...	”	17
Art.	10. –	Contrattazione aziendale ……...	”	18
Art.	11. –	Contrattazione di secondo livello: premio di risultato ……...	”	19
Art.	12. –	Archivio dei Contratti ……	”	20
Art.	13. –	Organizzazione del lavoro …….	”	20
Art.	14. –	Dirigenti sindacali …….	”	21
Art.	15. –	Permessi sindacali …….	”	21
Art.	16. –	Diritto di affissione ……	”	22
Art.	17. –	Assemblea ……...	”	22
Art.	18. –	Referendum ……...	”	23
Art.	19. –	Norme generali ……...	”	23
Art.	20. –	Contributi associativi …….	”	23
Art.	21. –	Rappresentanza Sindacale Unitaria ……...	”	23

TITOLO II – INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Art.	22. –	Classificazione del personale ……	”	26
Art.	23. –	Passaggi di qualifica ……...	”	35
Art.	24. –	Mansioni promiscue ……...	”	36
Art.	25. –	Commissione per la revisione della classificazione ……...	”	36
Art.	26. –	Mobilità …….	”	36

TITOLO III – FORME DI CONTRATTO DI LAVORO

apprendistato

Art.	27. –	Assunzione dell'apprendista	pag.	37
Art.	28. –	Durata e qualifiche dell'apprendistato	"	38
Art.	29. –	Periodo di prova	"	39
Art.	30. –	Numero degli apprendisti	"	39
Art.	31. –	Orario di lavoro e impegno formativo	"	39
Art.	32. –	Obblighi del datore di lavoro	"	40
Art.	33. –	Obblighi dell'apprendista	"	40
Art.	34. –	Malattia dell'apprendista	"	41
Art.	35. –	Conclusione del periodo di apprendistato	"	41
Art.	36. –	Prove di idoneità e comunicazioni all'Ufficio di collocamento ...	"	41
Art.	37. –	Retribuzione degli apprendisti	"	42
Art.	38. –	Clausola di rinvio	"	42

stagiaires

Art.	39. –	Stagiaires	"	42
Art.	40. –	Lavoratori Studenti	"	43

contratto di formazione e lavoro

Art.	41. –	Clausola di rinvio	"	43

contratto a tempo parziale

Art.	42. –	Finalità	"	43
Art.	43. –	Elementi del rapporto	"	44
Art.	44. –	Disciplina del rapporto	"	44
Art.	45. –	Trattamento di fine rapporto	"	45
Art.	46. –	Clausole di rinvio	"	45
Art.	47. –	Condizioni di miglior favore	"	45
Art.	48. –	Part-time temporaneo	"	46

lavoro ripartito

Art.	49. –	Condizioni	"	46

contratti a termine, aziende di stagione e lavoro temporaneo

Art.	50. –	Casi e condizioni	pag.	47
Art.	51. –	Riposi compensativi e proroga del contratto	"	47
Art.	52. –	Costituzione del rapporto	"	48
Art.	53. –	Disciplina generale	"	48
Art.	54. –	Periodo di prova	"	49

Art.	55. –	Trattamento normativo …….....	”	49
Art.	56. –	Trattamento economico …….	”	49
Art.	57. –	Risoluzione del rapporto ……	”	49
Art.	58. –	Spese di viaggio …….	”	50
Art.	59. –	Chiusura dell’esercizio o riduzione del personale per cause di forza maggiore ……...	”	50
Art.	60. –	Lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato …….	”	50
Art.	61. –	Numero di lavoratori che possono essere assunti nelle **aziende di stagione ……..**	”	54

lavoro extra				
Art.	62. –	Disciplina del rapporto ……...	”	54

contratto di inserimento				
Art.	63. –	Disciplina del rapporto ……...	”	55
Art.	64. –	Lavoro Parasubordinato ……	”	55

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

Art.	65. –	Assunzione ……	”	56
Art.	66. –	Esclusione delle quote di riserva ……...	”	56
Art.	67. –	Periodo di prova ……	”	57
Art.	68. –	Donne e minori ……...	”	57
Art.	69. –	Orario normale settimanale ……...	”	58
Art.	70. –	Distribuzione dell’orario settimanale ……	”	58
Art.	71. –	Ripartizione dell’orario di lavoro giornaliero ……	”	58
Art.	72. –	Riduzione dell’orario di lavoro …….	”	58
Art.	73. –	Flessibilità ……...	”	59
Art.	74. –	Orario di lavoro di fanciulli e adolescenti …….	”	61
Art.	75. –	Recuperi …….	”	61
Art.	76. –	Intervallo per la consumazione dei pasti ……...	”	61
Art.	77. –	Lavoro straordinario ……...	”	62
Art.	78. –	Lavoro notturno …….	”	62
Art.	79. –	Riposo settimanale …….	pag.	63
Art.	80. –	Lavoro domenicale ……	”	63
Art.	81. –	Festività …….	”	64
Art.	82. –	Ferie ……...	”	65
Art.	83. –	Congedo per matrimonio ……...	”	66
Art.	84. –	Congedo per motivi familiari ……	”	67

Art.	85. –	Permessi per elezioni …….	”	67
Art.	86. –	Permessi per lavoratori studenti – Diritto allo studio ……	”	67
Art.	87. –	Doveri del lavoratore …….	”	69
Art.	88. –	Sanzioni disciplinari …….	”	69
Art.	89. –	Assenze non giustificate ……	”	71
Art.	90. –	Divieto di accettazione delle mance ……..	”	71
Art.	91. –	Consegne e rotture …….	”	71
Art.	92. –	Corredo – Abiti di servizio ……	”	72

norme specifiche per l’area quadri

Art.	93. –	Disposizioni generali …….	”	72
Art.	94. –	Assistenza sanitaria integrativa …….	”	72
Art.	95. –	Indennità di funzione …….	”	73
Art.	96. –	Formazione e aggiornamento ……	”	73
Art.	97. –	Responsabilità civile ……..	”	73

trattamento economico

Art.	98. –	Elementi della retribuzione ……	”	73
Art.	99. –	Trattamenti salariali integrativi …….	”	67
Art.	100. –	Determinazione della retribuzione giornaliera ……..	”	74
Art.	101. –	Determinazione della retribuzione oraria ……..	”	74
Art.	102. –	Paga base nazionale ……...	”	74
Art.	103. –	Corresponsione della retribuzione …….	”	75
Art.	104. –	Assorbimenti ……..	”	75
Art.	105. –	Scatti di anzianità ……..	”	76
Art.	106. –	Premio di anzianità ……	”	77
Art.	107. –	Tredicesima mensilità ……	”	77
Art.	108. –	Quattordicesima mensilità …….	”	77
Art.	109. –	Previdenza Complementare ……...	”	78

TITOLO V – SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE

Art.	110. –	Malattia ……..	”	80
Art.	111. –	Infortunio ……...	”	82
Art.	112. –	Conservazione del posto ……	pag.	83
Art.	113. –	Lavoratori affetti da tubercolosi ……	”	84
Art.	114. –	Gravidanza e puerperio ……..	”	84
Art.	115. –	Servizio militare di leva …….	”	87

Art.	116. –	Richiamo alle armi ……	”	88

TITOLO VI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.	117. –	Recesso …….	”	89
Art.	118. –	Preavviso ……...	”	89
Art.	119. –	Indennità sostitutiva del preavviso ……	”	90
Art.	120. –	Dimissioni …….	”	90
Art.	121. –	Dimissioni per giusta causa ……...	”	90
Art.	122. –	Dimissioni in caso di matrimonio ……..	”	91
Art.	123. –	Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo …	”	91
Art.	124. –	Licenziamento discriminatorio ……..	”	92
Art.	125. –	Licenziamento in caso di matrimonio ……...	”	93
Art.	126. –	Trattamento di fine rapporto ……	”	93
Art.	127. –	Restituzione documenti di lavoro ……..	”	94
Art.	128. –	Tentativo di conciliazione relativo ai licenziamenti individuali ...	”	94
Art.	129. –	Collegio di Arbitrato relativo ai licenziamenti individuali ……	”	95
Art.	130. –	Compiti del Collegio di Arbitrato relativi ai licenziamenti individuali ……..	”	95
Art.	131. –	Decorrenza e durata ……...	”	95
Allegato	1	……	”	97
Allegato	2	……	”	98
Allegato	3	……	”	100
Allegato	4	……	”	102
Allegato	5	……	”	103
Allegato	6	……	”	104
Allegato	7	……	”	120
Allegato	8	……	”	135