CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO

Addì 1994, il giorno 6 del mese di ottobre, in Roma

TRA

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo FEDERALBERGHI - rappresentata dal proprio Presidente Amato Ramondetti, con la partecipazione della Commissione Sindacale presieduta da Piero Brogi e composta da Bernabò Bocca, Presidente del Sindacato Italiano Grandi Alberghi, Vanni Cecchinelli, Presidente dell'Associazione Italiana Alberghi per la Gioventù, Alessandro Giorgetti, Presidente del Comitato Nazionale Attività Stagionali, Armando Petromilli, Presidente del Comitato Nazionale Mezzogiorno, Antonio Triunfo, Presidente del Comitato Nazionale Piccola Impresa e da Angelo Ambrosini, Anita Baldi, Maurizio Baldini, Giacomo Bardelli, Massimo Bettoja, Giancarlo Buja, Salvatore Cacopardo, Clemente Cammarota, Rosario Carpita, Remo Casagranda, Filippo Catalano, Emilio Cresta, Sergio Donati, Guido De Sio, Francesco Erdarelli, Christoph Engl, Stefano Falchetta, Vincenzo Faraone, Pietro Poti, Carlo Gambaccini, Klas Kjallquist, Pietro Mongardi, Vittorio Moroncelli, Giancarlo Mulas, Ovidio Mugnai, Ugo Nanni, Corrado Neyroz, Fausto Placucci, Gastone Ricci, Mario Ruozi Beretta, Enzo Rosolino, Carlo Sorce, Osvaldo Stoker, Antonio Terrin, Gaetano Torino, Giuseppe Trefiletti, Roberto Trentaz, Emilio Valdameri, Enrico Valle, Alberto Viti Gian Ernesto Zanin, assistita dal Direttore Generale Alessandro Cianella, dal Vice Direttore Alberto Piccardo e dal Capo Servizio Sindacale Alessandro Massimo Nucara;
la Federazione Italiana Pubblici Esercizi - FIPE rappresentata dal proprio presidente Sergio Billè e dai Signori Giorgio Bodoni, Natale Abbate, Ezio Ardizzi, Cesare Balbo, Francesco Boero, Sebastiano Bologna, Giorgio Buratti, Gianni Carbone, Gabriele Cerruti, Franco Cremaschi Vincenzo Cremonini, Francesco D'Angelo, Bruno Dirindin, Alberto Fabbri, Arnaldo Fiorenzoni, Giuseppe Fiorilli, Giuseppe Lauria, Angelo Luni, Vincenzo Luotto, Luigi Magnotti, Oriano Marinari, Carlo Marinelli, Sergio Mattana, Edmondo Mignucci, Paolo Moro, Massimiliano Polacco, Giorgio Quarto, Renato Raschi Angelo Russo, Silvio Salza, Riccardo Scarselli, Leandro Tifi, Michele Tozzi, assistiti dal Segretario Generale Edi Sommariva e da Silvio Moretti, Capo Servizio Sindacale;
la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo - FIAVET rappresentata dal proprio Presidente Alis Maccarini, con la partecipazione della Delegazione Sindacale composta da Luciano Bertelli, Francesco De Sario, Walter Marchi, Giustino Patricelli, Bruno Rosati, Antonio Scipioni Norberto Soussa, Paolo Valdastri, assistiti dal Segretario Generale Sergio Piscitello e dai responsabili del Servizio Sindacale Pierluigi Fiorentino e Marco Lucchetti;
la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivo dell'Aria Aperta - FAITA, rappresentata dal proprio Presidente Manlio Zefferi e dai Vice Presidenti Maurizio Vianello e Giuseppe Zingale a mezzo della Commissione sindacale presieduta da Giorgio Godeas, con l'assistenza del Segretario Generale Salvatore Vingiani;
con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio

Turismo e Servizi - CONFCOMMERCIO;
l'Associazione Sindacale INTERSIND, rappresentata dal Direttore Generale Dott. Ettore Attolini, assistito dal Dott. Marcello Lanza e dal Dott. Stanislao Grazioli con la partecipazione di una delegazione composta dal Dott. Stefano Mauro e dal Sig. Nicola Muro;
E
la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi FILCAMS CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dal Segretario Aggiunto Pietro Ruffolo, dai Segretari Renata Bagatin, Ivano Corraini Gennaro Pannozzo e Luigi Piacenti e dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale Sandra Ferretti, Lionello Giannini, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Bruno Perin, Maria Regina Ruiz, Claudio Treves, Marco Bertolotti Antonio Paparatto, Cristina Ronco, Marisa Valenti, Giovanna Vaudano, Gaetano Vazzana, Antonio Amoruso, Giovanni Baseotto, Domenico Campagnoli, Marco Cipriano, Nadia D'Amely, Beatrice Di Bari Patrizia Ferrari, Renato Franchi, Adriana Freddi, Lucia Giorgi, Angioletta La Monica, Antonio Lareno, Melissa Oliviero, Carla Pasquale, Santino Pizzamiglio, Bruno Rastelli, Marco Vicedomini, Mauro Dassio, Carmela Minniti, Giorgio Scarinci, Patrizia Vistori, Elsa Ruzza, Renato Zanieri, Marina Beragmin, Loredana De Checchi, Giorgio Loro, Sandro Maccatrozzo, Vittorio Meneghini, Giusy Muchon, Celeste Paulon, Diana Pelizza, Sandra Veneri, Roberto Cinelli, Ezio Medeot, Denise Trevisan, Dino Bonazza, Ramona Campari, Mauro Capacci, Dino Chieregatti, Silvano Conti, Gualtiero Francisconi, Gabriele Guglielmi, Mirella Losi, Patrizia Maestri, Gabriele Marchi, Marinella Meschieri, Anna Naldi, Daniela Pellacani, Franca Rosini, Walter Sgargi, Giulio Tiberio, Daniela Zini, Carlo Amato, Dalida Angelini, Fabio Giunti, Paolo Graziani, Roberto Mati, Silena Menchetti Raffaello Nesi, Erminio Ontani, Stefania Palli, Marco Raiconi, Alessandra Salvato, Silvano Marani, Roberto Ghiselli, Roberta Massacesi, Claudio Bazzichetto, Orfeo Cecchini, Simona Cervellini, Antonella Chiusaroli, Luigi Corazzesi, Fabio De Rossi Amedeo Fileri, Simona Iovinella, Giuseppe Mancini, Carla Matiussi, Vincenzo Quaranta, Laura Ricci, Antonio Stancampiano, Luigi Castiglione, Domenico Troise, Alfonso Argeni, Giovanni Carpino, Antonio Coppola, Paola Di Celmo, Carlo Frascati, Rosario Stornaiuolo, Maria Antonelli, Giuseppe Giuri, Giuseppe Scognamillo, Canio Cioffi, Michele Furci, Giovanna Pellegrino, Concetta Alario, Luisa Albanella, Cono Minnì, Sante Pellegrino, Antonino Triglia, Gianni Cotzia, Rosanna Facchin, Mirto Bassoli, Franca Bertolini, Giuseppe Di Stefano, Gabriella Fanesi Jolanda Fumagalli, Carla Imovilli, Giuseppe Meini Bruno Mignucci, Alba Peruzzi Franca Tamburi, Andrea Vitagliano, Franco Antimi, Umberto Apicella, Gianfranco Cococcia, Valerio Mantovani, Gaetano Morgese, Mercede Parisi Ladise Pastorelli, Emilia Simonetti, Antonella Sommariva, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dai Segretari Confederali Alfiero Grandi e Walter Cerfeda;
la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL - rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Generali Aggiunti: Antonio Michelagnoli, Maria Pantile e dai Segretari Nazionali: Luciana Cirillo, Mario Marchetti, Pierangelo Raineri; da Salvatore Falcone dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione composta dai Sigg. Piero Abrami, Attilio Albanello, Cecilia Andriolo, Antonio Attanasio, Alberto Bizzocchi, Angelo Candido, Rocco Carbone, Luigi Carignani, Alberto Cavalloni, Osvaldo Cecconi Romano

Celandroni, Antonio Cinosi, Nereo Colautti, Bruno Cordiano, Franco Di Liberto, Imma Egger, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Renzo Frau, Marino Friggeri, Pietro Giordano, Mario Lapia, Calogero Lauria, Alfredo Magnifico, Guido Malvisi, Gilberto Mangone, Enrico Mazzetti, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Ivano Morandi, Giorgio Pajaro, Marcello Pasquarella, Gianfranco Patrignani, Ferruccio Petri, Leonardo Piccinno, Simone Ponziani, Vincenzo Ramogida, Roberto Ricciardi, Tullio Ruffoni, Vincenzo Sacchetta, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Fausto Scandola, Santo Schiappacasse, Rinelda Segatto, Domenico Simone, Rolando Sirni, Paola Taddei, Mario Testoni, Giancarlo Trotta, Alessandro Varriale, Vincenzo Vasciaveo, Laura Zerbin, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Natale Forlani;
la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi UILTuCS UIL - rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario Generale Aggiunto Salvatore Caronia, dai Segretari Nazionali: Michele Malerba, Pier Luigi Paolini Virgilio Scarpellini, Parmenio Stroppa, Antonio Zilli; dai membri del Comitato Esecutivo Nazionale: Sergio Amari, Bruno Bettocchi, Gianni Callegaro, Renzo Canella, Grazia Chisin, Michele De Simone, Pietro La Torre, Giulio Parisi, Giannantonio Pezzetta, Paolo Poma, Sandro Sansone, Antonio Vargiu, Luca Visentini e da una delegazione di un coordinamento settoriale composta da: Andreani Paolo, Babbo Gianni, Baio Pietro, Belletti Pina, Bellocchi Marco, Boco Bruno, Boscaro LUigi Bove Salvatore, Broglia Roberto, Canella Manuela, Canepari Giancarlo, Cardonatti Enzo, Casadei Maurizio, Ceccarelli Roberto, Celentano Antonio, Cieri Nicola, Coppo Pietro, D'Amico Francesco, Della Maria Roberto, Del Zotto Sergio, Di Bella Giuseppe, Diecidue Sergio, Esposito Michele, Fanzone Salvatore, Fiorino Gabriele, Fontanella Marcello, Forgia Giacomo, Frugiero Giuseppe, Fulciniti Caterina, Gagliardi Giuseppe, Gazzo Giovanni Giorgio Giovanni Gullone Luciano, Iozzia Bartolo, Lana Venanzio, La Via Giuseppe, Luchetti Maria Ermelinda, Manzelli Dino, Moio Giovanni, Molin Giancarlo, Monaco Antonio, Musu Roberta, Neri Riberto, Pellegrini Aurelio, Poma Paolo, Renna Gianluigi Rivela Mirella, Sama Carlo, Sagliocco Giuseppe, Scannella Pietro, Scanzio Gianni Siciliano Rodrigo, Siniscalchi Nunzio, Tanzi Franco, Tarantino Lorenzo, Tomasi Gianni, Valleri Salvatorico, Venturi Gianfranco, Veronese Ivana, Votano Rocco e con la partecipazione della UIL - Unione Italiana del Lavoro - nella persona del Segretario Confederale Bruno Bruni;
visto il CCNL Turismo 30 maggio 1991 nonché il relativo accordo di rinnovo del 6 ottobre 1994, si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende alberghiere, complessi turistico-ricettivo dell'aria aperta, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo, porti ed approdi turistici di cui all'articolo 1, composto da 15 titoli, 404 articoli e 14 allegati letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

PREMESSA AL CCNL

Il 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 costituisce il quadro di riferimento sulle cui

linee le Parti confermano di sviluppare, ad ogni livello, il proprio confronto.
Il presente Contratto ne realizza, per quanto di propria competenza, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo alla autonomia collettiva una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del confronto ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesime tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane;
- definendo il complesso normativo ed economico che dovrà essere assunto come riferimento inderogabile ai fitti della emanazione di un provvedimento legislativo che garantisca l'efficacia erga omnes del sistema contrattuale.

Le Parti - nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori - hanno inteso realizzare con il presente contratto non solamente una fase negoziale, bensì un confronto globale teso al consolidamento ed allo sviluppo delle potenzialità del Turismo, dandosi atto reciprocamente della necessità di favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva ed un recupero della capacità competitiva delle imprese sui mercati internazionali.
In questo quadro, le iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche saranno fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali ed a consolidare il ruolo del Turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, cui destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del Turismo nella formazione della ricchezza e della occupazione del Paese.
Analogamente, le Parti convengono di mettere in atto le opportune iniziative nei confronti della Unione Europea, al fine di utilizzare al meglio le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria in materia di Turismo, ivi compreso il Turismo Sociale.

Le Parti, nel darsi atto della validità dell'assetto e della struttura contrattuale, sono impegnate a sviluppare organicamente e a tutti i livelli le relazioni sindacali. In questo quadro le Parti, a tutti i livelli, sono reciprocamente impegnate ad instaurare corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento organico delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche alfine di garantire il rispetto delle intese e Favorire l'eventuale insorgere di conflittualità tra le Parti. In questo senso, le Parti assegnano rilievo cruciale al sistema degli Enti Bilaterali e dei Centri di Servizio, ai fitti della promozione e del monitoraggio di politiche attive del Mercato del Lavoro, anche con riferimento al lavoro interinale ed a nuove tipologie di rapporto di lavoro che potranno essere individuate dalla legislazione, da adottare tanto sul versante delle nuove forme di flessibilità, quanto per gli aspetti che

attengono alla creazione di un efficiente canale di ingresso nel mercato del lavoro.
Le Parti concordano, inoltre, sull'esigenza di partecipare attivamente affinché lo sviluppo del Dialogo Sociale, in sede comunitaria, affronti l'analisi e l'approfondimento dei percorsi di armonizzazione delle normative legislative in tema di rapporti di lavoro negli Stati membri, con particolare riferimento agli strumenti di formazione nonché alla equiparazione dei titoli professionali.
A fronte della concorde valutazione sulla necessità di politiche di investimento, riorganizzazione e sviluppo qualificato e stabile del settore Turismo, le Parti hanno inteso non solo concorrere ad individuare le conseguenti normative ma, anche, realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze sia delle imprese sia dei lavoratori del settore nonché funzionale alla individuazione ed alla esaltazione delle potenzialità e degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali.
Inoltre, le Parti riconoscono funzionale agli obiettivi di progresso del settore la riforma del sistema contributivo e, nel quadro degli impegni assunti a livello interconfederale e comunitario, riconfermano la necessità di eliminare le sperequazioni rispetto agli altri settori produttivi, anche alfine di attenuare il divario tra costo del lavoro e reddito disponibile.
Ai fini del processo di recupero e sviluppo di efficienza e produttività, le Parti - ciascuna nell'ambito delle proprie possibilità e competenze - riconoscono la necessità di porre in essere iniziative atte a rafforzare e valorizzare il ruolo del settore Turismo nel quadro della programmazione nazionale, anche tramite appositi provvedimenti legislativi e finanziari tesi ad una efficace tutela dei livelli produttivi e occupazionali e il riequilibrio delle condizioni che Favoriscono la situazione italiana rispetto al contesto europeo. In particolare, le Parti convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti del Governo al fine di non pregiudicare le prospettive di mantenimento o di potenziale sviluppo dell'occupazione nel Mezzogiorno d'Italia, gravemente compromesse dai recenti procedimenti in materia di oneri sociali.
Le Parti, inoltre - tenuto conto della specifica caratteristica di intersettorialità del Turismo e della sua forte dipendenza dal contesto economico contiguo con particolare riferimento alle problematiche dell'ambiente, del trasporto, ed, in generale, delle carenze infrastrutturali nel suo insieme - intendono promuovere ad ogni livello iniziative idonee alfine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale efficace per lo sviluppo del turismo ed, in particolare, per porre in essere condizioni omogenee rispetto agli altri settori.
In tale contesto le Parti valutano indifferibile l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una organica politica di promozione del sistema Paese adeguata rispetto al contributo offerto dal Turismo alla formazione della ricchezza nazionale.
In questo quadro si colloca anche la necessità di riforma della disciplina legislativa del settore ed in particolare della legge quadro sul turismo al fine di attivare forme di sostegno e di agevolazione degli investimenti diretti alla riqualificazione dell'offerta, dell'intermediazione turistica nel suo complesso, all'incentivazione della domanda, allo sviluppo dell'occupazione e della sua qualificazione.

DICHIARAZIONE SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti attribuiscono alla formazione professionale una valenza strategica ai fitti della elevazione degli standard qualitativi offerti alla clientela e dello sviluppo delle risorse umane.
Con il presente Contratto, le Parti hanno individuato gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare l'ingresso e la permanenza nel settore dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio ego di adeguata esperienza professionale.
Nel contempo, le Parti, hanno sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio.
Al fine di potenziare le azioni intraprese, le Parti si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che ai sensi della legge n. 236 del 1993 possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali.
In questo quadro, le Parti, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale, si impegnano a sviluppare il confronto tra gli Enti Bilaterali e gli Assessorati Regionali alla formazione professionale al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.
Le Parti, infine, ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto tra Governo e Parti sociali sul tema della formazione professionale nel settore Turismo.

DICHIARAZIONE SULLA PREVIDENZA INTEGRATIVA

Alla luce del dibattito in atto sui sistemi di previdenza integrativa le Parti concordano di esaminare le tematiche connesse all'istituzione di un sistema di previdenza complementare volontaria anche alla luce delle indicazioni che potranno emergere dai confronti in atto a livello intercategoriale. Le Parti ritengono presupposto necessario per l'attivazione di un sistema di previdenza integrativa adeguato alle esigenze dei lavoratori e delle aziende la sostanziale modifica del decreto legislativo n. 124 del 1993 che, allo stato, la rende inattuabile.
Conseguentemente, verrà insediata una commissione paritetica di esperti che esaminerà le problematiche connesse alla determinazione dell'aliquota del T.F.R. nonché all'assistenza sanitaria. La commissione dovrà terminare i suoi lavori entro dodici mesi dalla data di stipula del presente accordo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ed al fine di garantire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali delle aziende, richiedono al Governo l'adozione di un provvedimento legislativo finalizzato alla generalizzazione del presente sistema normativo contrattuale, anche con riferimento al regime contributivo che sarà stabilito per la contrattazione di secondo livello.

Le Parti stipulanti convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle Parti stipulanti il presente Contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente Contratto ad una qualsiasi altra Organizzazione, è automaticamente esteso anche alle Parti stipulanti il presente Contratto.
titolo I - validità e sfera di applicazione

TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 1

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente:

I) AZIENDE ALBERGHIERE

a) alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti self-services, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente; ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;
b) taverne, locali notturni, caffè e mescite annesse agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;
c) ostelli; residences, villaggi turistici; d) colonie climatiche e attività similari.

II) COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

a) campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere.

III) AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast-foods,trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie,friggitorie e similari;
- piccole pensioni locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;
b) caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande contemplate nell'articolo 23 del d.m. 8 maggio 1976;
- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
- gelaterie, cremerie;
- negozi di pasticceria e confetteria, reparti annessi a pubblici esercizi;
c) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo;
d) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
e) posti di ristoro sulle autostrade;
- posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeree, marittime, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di ristorazione sui treni; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;

-aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre);
-aziende per la ristorazione collettiva (mense aziendali e simili); -spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
f) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini fluviali, lacuali e piscinali ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi.

IV) STABILIMENTI BALNEARI

a) stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

V) ALBERGHI DIURNI

VI) IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (Agenzie, Uffici, Sedi, Filiali, Succursali, ecc.) le imprese che svolgono in tutto o in parte le attività di cui all'articolo 9 della legge 17 maggio 1983, n. 217;
b) operatori privati, associazioni del tempo libero, culturali, religiose, studentesche giovanili e simili, in quanto svolgano attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata.

Vll) PORTI ED APPRODI TURISTICI

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

NOTA A VERBALE

Il presente Contratto si applica agli addetti alle attività non turistiche - esempio: commerciali - svolte all'interno delle strutture ricettive e pararicettive, alla condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica. Contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità straniera.

CHIARIMENTO A VERBALE

(1) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Alberghi" ci si è intesi riferire alle "Aziende alberghiere" di cui al punto I dell'articolo 1.
(2) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Pubblici Esercizi" ci si è intesi riferire alle "Aziende Pubblici Esercizi" di cui al punto III dell'articolo 1.
(3) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Agenzie di viaggio" ci si è intesi riferire alle "Imprese di viaggi e turismo" di cui al punto VI dell'articolo 1.
(4) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Campeggi" ci si è intesi riferire ai "Complessi turistico ricettivi dell'aria aperta" di cui al punto II dell'articolo 1. Le norme dell'accordo 27

marzo 1979 con il quale è stata convenuta l'applicazione del presente Contratto al settore Campeggi hanno trovato inserimento generale e specifico nei rispettivi istituti ed articoli del presente testo a stampa.

Articolo 2

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, in quanto compatibili con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato.
(2) Esso deve essere considerato un complesso unitario ed 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 articolo 1 anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 4 della Legge 5 agosto 1978, n. 502 e successive modificazioni.
(3) Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi ed Accordi Speciali del settore turistico, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate, riferentisi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.
(4) Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.
(5) Restano salve le condizioni di miglior favore. ccnl turismo - parte generale

Articolo 3

(1) Laddove si riscontri la sussistenza di servizi organizzati in comune da più unità aziendali aventi o meno un unico titolare od una unica ragione sociale, il personale ivi adibito è regolamentato da tutte le norme del presente Contratto.
(2) In tutti i casi deve trattarsi di servizi organizzati esclusivamente per gli usi delle unità aziendali interessate e con esclusione di servizi verso terzi.
DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono di istituire una apposita Commissione cui è demandato il compito di individuare le opportune modalità di graduale armonizzazione con il CCNL Turismo delle discipline contrattuali attualmente applicate alle colonie climatiche (accordo 28 luglio 1993). La stessa commissione esaminerà inoltre l'applicazione di quanto convenuto per le piattaforme petrolifere.
titolo 11- relazioni sindacali

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - LIVELLO NAZIONALE

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 4

(1) Le Parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le prerogative proprie dell'imprenditore e quelle delle organizzazioni sindacali, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività turistica in generale, convengono sulla necessità di promuovere una politica turistica da attuarsi avvalendosi dello strumento della programmazione e di una correlativa legge quadro.
(2) A tal fine, annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni Imprenditoriali firmatarie comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.
(3) Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonché lo stato di attuazione della legge quadro.
(4) In tali incontri le Parti potranno adottare nei confronti dei competenti Organi istituzionali iniziative tendenti a valorizzare una politica attiva del lavoro, che, tenendo conto delle esigenze specifiche del mercato e delle particolari caratteristiche strutturali del settore, possa condurre alla realizzazione delle necessarie riforme della normativa relativa al collocamento ed alla elevazione professionale dei lavoratori; ciò al fine di conseguire una maggiore efficienza e funzionalità del servizio e a sostegno dell'occupazione e della sua continuità, con riferimento alla migliore utilizzazione degli impianti attraverso il prolungamento della stagione derivante dalla soluzione dei problemi che ne condizionano l'attuazione.
(5) Le Parti, al fine di promuovere una maggiore garanzia dell'utenza turistica e una più effettiva tutela dei diritti della collettività, concordano sulla necessità di incentivare specifiche politiche di riqualificazione del settore turistico ispirate al criterio della salvaguardia e del recupero dell'equilibrio ambientale.
(6) Pertanto, anche in relazione al reciproco intendimento di cui alla Premessa del presente Contratto, convengono sull'opportunità di dotarsi di strumenti che, nelle aree di spiccata vocazione turistica, consentano di valutare - avuto anche riguardo alla necessaria salvaguardia dei beni artistici, culturali e paesaggistici - l'impatto ambientale delle attività produttive nel complesso dei nuovi investimenti nonché delle dotazioni infrastrutturali, e dei loro riflessi sulla composizione e la qualità dell'occupazione.

PARI OPPORTUNITA'

Articolo 5

(1) Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di' confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
(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 sul mercato del lavoro ai vari livelli 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 della Comunità 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.

ENTE BILATERALE NAZIONALE UNITARIO DEL SETTORE TURISMO

Articolo 6

(1) Le Parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo, regolato da apposito statuto.
(2) L'Ente Bilaterale Nazionale, nell'ambito di quanto contenuto nella Premessa, si avvale dell'osservatorio Nazionale di cui al successivo articolo 7.
(3) Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Territoriali previsti al successivo articolo 13, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,30 per cento a carico dei datori di lavoro e lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori. A far data dal 1° settembre 1995, la quota contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore. Il quindici per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'osservatorio Nazionale. Il restante ottantacinque per cento verrà ripartito - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.
(4) La riscossione della suddetta quota contrattuale sarà effettuata in base ad apposita convenzione nazionale da stipularsi con l'INPS ai sensi della legge n. 311 del 1973.
(5) Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale Unitario saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.
(6) L'Ente Bilaterale Nazionale istituisce al proprio interno il Comitato di Vigilanza Nazionale con le modalità definite dallo Statuto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti Bilaterali.

OSSERVATORIO NAZIONALE

Articolo 7

(1) L'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
(2) A tal fine, l'osservatorio attua ogni utile iniziativa, e, in particolare: a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c) riceve ed elabora, a tini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali previsti dal successivo articolo 13 sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
d) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
e) riceve, anche con riferimento agli adempimenti di cui alla legge 936 del 1986 di riforma del CNEL, dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone la raccolta.

COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Articolo 8

(1) La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere costituita su basi paritetiche da quattro rappresentanti della FILCAMS, quattro della FISASCAT, quattro della UILTuCS, e da tre rappresentanti della FEDERALBERGHI, da tre della FIPE, da tre della FIAVET e da tre della FAITA. Per gli aspetti di carattere generale e per quelli di specifica competenza, la Commissione sarà integrata con un rappresentante dell'Associazione Sindacale INTERSIND.
(2) La Commissione si articola in quattro sottocommissioni, una per gli alberghi, una per i pubblici esercizi, una per le imprese di viaggi e turismo, ed una per i campeggi, per la soluzione di questioni concernenti esclusivamente i rispettivi settori.
(3) La Cornmissione avrà sede presso una delle Federazioni imprenditoriali.

COMPITI DELLA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Articolo 9

(1) La Commissione paritetica nazionale ha il compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse nello spirito e con la finalità di cui alla premessa del presente Contratto. A tal fine:
a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente Contratto e di altri Contratti ed Accordi Nazionali di Lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di Lavoro;
b) può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal Contratto, soluzioni che, contemperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli comparti, consentano alle stesse Parti stipulanti, il rispetto degli accordi;
c) esplica forme di intervento dirette a favorire la costituzione degli E.B.T. ove essi non siano realizzati nel termine di cui all'articolo 13;
d) esamina le vertenze collettive concernenti l'applicazione, l'interpretazione, il rinnovo e la prima stipula degli eventuali accordi integrativi territoriali, per le quali debba essere compiuto a richiesta delle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Organizzazioni locali.
(2) Le vertenze di carattere generale concernenti l'applicazione e l'interpretazione del presente Contratto Nazionale di lavoro e di altri Contratti ed Accordi nazionali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di lavoro, dovranno essere demandate, prima di qualsiasi azione, all'esame della Commissione Nazionale per il tentativo di amichevole componimento.
(3) L'Organizzazione Nazionale o Territoriale che ha promosso o intende promuovere vertenze di cui al presente articolo, dovrà investirne la Commissione con lettera raccomandata, fornendo ogni possibile dettaglio in ordine all'oggetto della vertenza.
(4) La Commissione sarà formalmente convocata dalla Federazione imprenditoriale competente entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi trenta giorni.
(5) Dovranno essere redatti e sottoscritti appositi verbali di conciliazione o di mancato accordo per ciascuna vertenza da notificare a tutte le Parti interessate.
(6) Le funzioni di Segretario saranno svolte alternativamente, per ogni vertenza da un rappresentante dei lavoratori e da un rappresentante dei datori di lavoro.
(7) In caso di mancato accordo la Commissione potrà chiedere, per decisione unanime, l'intervento del Ministero del Lavoro.

CAPO II - LIVELLO TERRITORIALE

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 10

(1) Annualmente, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in appositi incontri a livello regionale, le Organizzazioni Imprenditoriali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.
(2) In tale contesto le Parti effettueranno un esame congiunto dei prevedibili effetti che le prospettive turistiche - come determinate dalle dinamiche strutturali, dai processi di sviluppo e di ristrutturazione, dalle ripercussioni della situazione ambientale e del territorio - potranno avere sull'andamento globale dell'occupazione.

UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

Articolo 11

(1) Le Organizzazioni Imprenditoriali si impegnano a contrattare a livello regionale con le Regioni e i Sindacati forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" in collegamento con le iniziative della regione, anche nel quadro delle politiche di scaglionamento delle vacanze indicate dalle Confederazioni e dalle altre Federazioni di categoria; a livello regionale sarà definito, mediante trattative tra le Associazioni imprenditoriali, le Regioni ed i Sindacati, un regime di bassi prezzi particolarmente nei periodi di cosiddetta "bassa Stagione" a favore di:
a) lavoratori che utilizzino i periodi feriali o svolgano periodi di cure termali;
b)lavoratori pensionati che utilizzino periodi di riposo e di cura termale, marina, montana, ecc.;
c) studenti che utilizzino collettivamente o con le famiglie periodi di vacanze non estive per cure termali, marine, montane, ecc. o a scopi di ricerca culturale;
d) lavoratori di altri paesi che tramite le regioni o gli enti turistici confederali utilizzino periodi di vacanze o svolgano precise attività culturali.
(2) Saranno altresì contrattate tra Associazioni Imprenditoriali, Regioni e Sindacati forme di sostegno anche economico per favorire le attività di formazione professionale.

POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Articolo 12

(1) Le Parti, anche in relazione a quanto previsto dalla riforma del collocamento ordinario e per gli esperimenti pilota in materia di avviamento al lavoro, si impegnano a ricercare congiuntamente, a livello regionale per settori o per l'intero comparto o per singole aree subregionali, soluzioni capaci di:
a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e

surroga;
b) promuovere verso i terzi interessati le iniziative ritenute più idonee al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.
(2) Sempre a livello regionale, anche per aree subregionali omogenee, le Parti si impegnano a definire attraverso specifici accordi negoziali:
a)gli interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal decimo comma del successivo articolo 94;
b)l'accertamento delle strutture finalizzate all'addestramento professionale, allo scopo di verificarne e migliorarne l'utilizzazione anche attraverso la partecipazione delle stesse Parti sociali alla loro gestione.
(3) Le Parti, altresì, convengono di incontrarsi anche con le Regioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore con gli obiettivi programmatici regionali con particolare riferimento ai problemi dell'utilizzazione degli impianti dell'occupazione, del prolungamento della stagione con la previsione dei relativi periodi di occupazione, della formazione e riqualificazione professionale.
(4) Negli incontri di cui sopra le Parti valuteranno altresì i problemi derivanti dall'applicazione delle norme del Contratto nazionale di lavoro in tema di orari di lavoro e loro distribuzione, anche in rapporto alla possibilità di modificare le norme che disciplinano gli orari di apertura e chiusura delle attività.
(5) Le Parti convengono di esaminare anche i problemi che si pongono a livello di area turistica omogenea in rapporto alla possibilità di attuare gli obiettivi programmatici di sviluppo e riorganizzazione del settore, del prolungamento della stagione e dell'occupazione.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per quanto concerne le "Imprese di Viaggi e Turismo" si precisa che per "organizzazioni territoriali" ai tini del presente Contratto ci si intende riferire alle strutture regionali.

ENTI BILATERALI TERRITORIALI

Articolo 13

(1) L'Ente Bilaterale per il Settore Turismo verrà costituito, di norma a livello regionale, e sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle Parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento (allegato C). In caso di mancato accordo, l'Ente Bilaterale Nazionale può autorizzare in via transitoria la costituzione di Enti Bilaterali con competenza limitata a singoli comparti ego a specifiche aree temporali.
(2) Lo stesso potrà essere costituito, sulla base di accordi intervenuti tra le Parti, per singole aree omogenee subregionali.
(3) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui al successivo comma 6 concordate tra le Parti a livello territoriale, in ragione della provenienza del gettito.
(4) L'Ente istituisce l'osservatorio, che svolge, a livello locale, le

medesime funzioni dell'osservatorio Nazionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

(5) A tal fine, l'osservatorio:

a) programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'osservatorio Nazionale inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56 del 1987 e con le garanzie di riservatezza ivi previste; b) ricerca ed elabora, a lini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato nonchè dei contratti a termine, inviandone i risultati di norma a cadenza trimestrale, all'osservatorio Nazionale;

c) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (anche rispetto ai lavoratori extracomunitari) nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;

d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'osservatorio Nazionale.

(6) L'Ente Bilaterale promuove e gestisce, a livello locale:

a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio in materia di mercato del lavoro.

(7) Inoltre, l'Ente Bilaterale svolge le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo la finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

(8) Laddove già esistano strumenti analoghi a quelli sopra previsti, le Parti che li hanno costituiti concorderanno le modalità per armonizzarli con la normativa sopra specificata, ferme restando le condizioni di miglior favore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La partecipazione dell'INTERSIND nell'ambito della rappresentanza di parte imprenditoriale per il comparto Pubblici Esercizi negli organi dell'Ente

Bilaterale territoriale è regolata da accordi diretti tra la FIPE e 1'INTERSIND.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le quote contrattuali di servizio assicurate dalle agenzie di viaggio e dai relativi lavoratori dipendenti per il finanziamento degli Enti Bilaterali, per evidenti ragioni di congruità connesse alla particolare tipologia del settore, verranno finalizzate ad iniziative di formazione professionale.

CENTRI Dl SERVIZIO

Articolo 14

(1) L'Ente Bilaterale di norma si articola nell'ambito del territorio in Centri di Servizio. La costituzione dei Centri di Servizio - che potrà avvenire per l'intero settore o per singoli comparti - si realizza con accordo specifico tra le rappresentanze locali delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente Contratto. Laddove non sia ancora istituito l'EBT, le parti potranno promuovere la costituzione dei Centri di Servizio, d'intesa con l'Ente Bilaterale Nazionale.
(2) il Centro di Servizio:
- cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano degli strumenti di cui agli articoli 61 e 62;
- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al terzo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'articolo 61 del presente Contratto.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TERRITORIALE

Articolo 15

(1) Alla contrattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni Sindacali Territoriali delle Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo, per la stipula di accordi integrativi sono demandate esclusivamente le seguenti materie:
a) l'elaborazione e la definizione di schemi di convenzioni di cui all'articolo 17 legge 28 febbraio 1987, n. 56 (allegato G) al fine della sua concreta attuazione;
b) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;
c) i programmi di formazione per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro di cui al presente contratto fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, ultimo comma dell'accordo quadro sui contratti di formazione e lavoro (allegato B/1), nonché specifici accordi in materia di

apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati anche con riferimento a quanto previsto dall'articolo 21, quarto comma, legge 28 febbraio 1987, n. 56 (allegato G);
d) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
e) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
f) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 74;
g) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 77;
h) il superamento del limite di novanta ore annue per lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
i) la definizione di eventuali limiti massimi della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 52;
l) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'articolo 61;
m) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
n) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al comma 5 dell'articolo 39;
o) la disciplina dello svolgimento del rapporto di formazione e lavoro in cicli stagionali;
p) la definizione di ulteriori ipotesi di applicazione del primo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto.
q) la definizione di meccanismi analoghi a quanto previsto dall'articolo 63 volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.
r) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari ego qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'articolo 61.
(2) Alla contrattazione integrativa territoriale restano altresì demandate le materie di cui alle disposizioni previste per ciascun comparto nella relativa parte speciale e qui di seguito richiamate:

AZIENDE ALBERGHIERE

Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 78);
Misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 99);
Regolamentazione nastro orario stagionali (articolo 166);
Contratti a termine ed aziende di stagione (articoli 171 - 172 - 173);
Funzionamento Commissioni paritetiche (articolo 204);
Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 177);

COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 78);
Contratti a termine ed aziende di stagione (articoli 214 - 219 - 220);
Funzionamento Commissioni paritetiche (articolo 246);
Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 225);

AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 78);
Ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articolo 263);
Determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (articolo 273); Assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (articolo 276); Determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (articolo 279);
Determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri (articolo 282);
Definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale favoleggiante dei locali notturni (articolo 294);
Determinazione della misura della trattenuta cautelativa (articolo260);
Determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (articolo 310);
Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 257);

STABILIMENTI BALNEARI

Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 78);
Interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 69, 76 e 334);
Definizione eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
Determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari;
Determinazione ed applicazione della trattenuta di cui all'articolo 332;
Eventuali deroghe a quanto stabilito dall'articolo 340;

ALBERGHI DIURNI

Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 78);
Determinazione della trattenuta cautelativa (articolo 353);
Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 350);
Ripartizione orario di lavoro giornaliero (articolo 356);

IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

Funzionamento Commissioni paritetiche (articolo 401).

(3) 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.

CHIARIMENTO A VERBALE

Fermi restando gli effetti prodotti dalla contrattazione integrativa provinciale e regionale, così come previsto dagli articoli 195, 243, 308, 338 e 411 del CCNL 16 febbraio 1987, le Parti si danno reciprocamente atto che le relative disposizioni sono state recepite e sostituite dall'articolo 15 del presente Contratto.

COMMISSIONI PARITETICHE TERRITORIALI

Articolo 16

(1) Le Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno designare i propri rappresentanti effettivi e supplenti in seno alle Commissioni Paritetiche Territoriali secondo le modalità di cui ai successivi articoli.
(2) Ferma restando la facoltà delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori di designare i propri rappresentanti anche successivamente, la mancata designazione dei rappresentanti da parte di qualcuna delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori non costituirà ostacolo alla costituzione della Commissione per la composizione delle controversie collettive limitando i suoi effetti negativi alla istituzione della Commissione per le vertenze individuali.
(3) Le suddette Commissioni avranno sede presso una delle Associazioni locali degli imprenditori aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto.

PROCEDURE PER LA COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE

Articolo 17

(1) Fatte salve le diverse procedure previste in relazione a singoli istituti, le controversie concernenti l'interpretazione ego l'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le procedure di seguito indicate.
(2) Le valutazioni di parte aziendale e sindacale dovranno essere esaminate dalle parti entro dieci giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo in sede aziendale.
(3) Trascorso tale termine, le parti - senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione - si rivolgeranno alla Commissione di cui al successivo comma 6, al fine di raggiungere un accordo entro i venti giorni successivi.
(4) Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi a tali procedure.
(5) Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini

predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.
(6) La Commissione per la composizione delle controversie collettive è composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione locale della FILCAMS, della FISASCAT, dell'UILTuCS e da tanti rappresentanti dell'Associazione locale imprenditoriale aderente alla FEDERALBERGHI o alla FIPE o alla FIAVET o alla FAITA quanti sono i rappresentanti delle predette Organizzazioni dei lavoratori.
(7) La Commissione è convocata dall'Associazione locale imprenditoriale interessata ogni qualvolta ne sia fatta richiesta con lettera raccomandata da una della Parti rappresentate.
(8) La richiesta dovrà essere debitamente motivata con la precisa indicazione dell'oggetto di controversia.
(9) La Commissione dovrà pronunciarsi entro venti giorni dal ricevimento della richiesta, sottoscrivendo apposito verbale in tante copie quante sono le Associazioni locali facenti parte della Commissione, sia in caso di composizione della controversia, sia in caso di mancato accordo.
(10) Qualora il tentativo di conciliazione previsto abbia esito negativo, è prescritto il secondo tentativo presso la Commissione Paritetica Nazionale con l'intervento delle Organizzazioni che hanno esperito il primo.
(11) Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo o la stipulazione degli integrativi locali dovrà essere esperito un tentativo di conciliazione tramite la Commissione Paritetica Nazionale.
(12) A tal fine le Organizzazioni locali interessate dovranno fare apposita richiesta alla Commissione Paritetica Nazionale corredandola della copia del verbale di mancato accordo, dal quale dovrà chiaramente risultare la posizione delle Parti nella vertenza entro e non oltre dieci giorni dalla firma del verbale suddetto.

PROCEDURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE INDIVIDUALI

Articolo 18

(1) Tutte le vertenze individuali relative all'applicazione del presente Contratto Nazionale di lavoro e dei relativi eventuali Accordi integrativi provinciali e di altri contratti e accordi riguardanti i rapporti di lavoro nelle Aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto dovranno essere demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione composta da un rappresentante dell'Associazione locale imprenditoriale (FEDERALBERGHI o FIPE o FIAVET o FAITA) e da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale locale dei lavoratori alla quale il dipendente sia iscritto od abbia conferito mandato.
(2) La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione mediante l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta od abbia conferito mandato, che deve a sua volta denunciare la controversia all'Organizzazione locale che rappresenta la controparte a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno contenente gli elementi essenziali della controversia stessa.
(3) Qualora il tentativo di conciliazione sia richiesto da un datore di lavoro, l'Associazione locale imprenditoriale ne darà comunicazione con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno al prestatore di lavoro invitandolo a designare, entro otto giorni dalla data di ricevimento della

comunicazione, l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che dovrà assisterlo.
(4) Ricevuta la richiesta o la segnalazione, l'Associazione locale imprenditoriale provvederà a convocare presso la propria sede là Commissione per esperire il tentativo di amichevole componimento, che dovrà esaurirsi entro il termine di trenta giorni e comunque senza pregiudicare i termini di prescrizione previsti dal Codice Civile.
(5) Dell'esame di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale sia nel caso di composizione della stessa, sia nel caso di mancato accordo facendo risultare gli estremi della conciliazione o del mancato accordo.
(6) I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle Parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Associazioni. Copia del verbale sarà inviata dalla locale Associazione Imprenditoriale all'Ufficio del Lavoro competente per territorio per gli effetti dell'articolo 12 della legge 22 luglio 1961, n. 628, e di ogni altra norma relativa alla conciliazione delle vertenze di lavoro da parte dei predetti uffici. Le altre copie resteranno a disposizione delle Parti interessate e delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 19

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche, si fa rinvio alle specifiche normative previste per ciascun comparto nella parte speciale.

CAPO III - LIVELLO AZIENDALE

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 20

(1) Le imprese turistiche di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore turistico in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle Parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni Sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.
(2) Nel corso di tale incontro le Organizzazioni Sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.
(3) Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Articolo 21

(1) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di quindici dipendenti, limitatamente alle seguenti materie:
a) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
b) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
c) elementi economici integrativi di cui al primo comma, lettera a) dell'articolo 120;
d) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
e) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
I) 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;
g.) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 70 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
h) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 74;
i) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 75.
(2) La contrattazione avverrà tra l'azienda e le strutture sindacali aziendali dei lavoratori con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.
(3) 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.

CAPO IV - ATTIVITA' SINDACALE

DELEGATO AZIENDALE

Articolo 22

(1) Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.
(2) I1 licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio

delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

DIRIGENTI SINDACALI

Articolo 23

(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 27 luglio 1994 (allegato P).
(2) L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.
(3) I1 licenziamento o il trasferimento da una unità produttiva 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) I1 mandato di delegato aziendale di cui all'articolo 22 e di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del primo comma 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.
(5) Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSU i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.
(6)Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale delle RSU, gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva all'elezione riassumono la carica con decorrenza dal momento in cui sussistono i presupposti numerici di cui all'articolo 2 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 (allegato P).

PERMESSI SINDACALI

Articolo 24

(1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 23 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, nelle misure massime appresso indicate:
a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;
b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.
(2) Per le Imprese di Viaggi e Turismo i permessi o congedi retribuiti vanno concessi indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati nell'azienda,

nella misura massima di settanta ore per anno.

Articolo 25

(1) I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera b) dell'articolo 23 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
(2) li diritto riconosciuto al comma precedente spetta a:
a) 3 componenti per la R.S.U. 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 3000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o fazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).
(3) I permessi di cui al presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lettera a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.
(4) Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Articolo 26

(1) I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 23 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.
(2) I lavoratori che intendano 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.
(3) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

DIRITTO DI AFFISSIONE

Articolo 27

(1) E' consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.
(2) Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.
(3) Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere

contemporaneamente consegnate alla direzione dell'esercizio.

ASSEMBLEA

Articolo 28

(1) Nelle unità aziendali 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.
(2) La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.
(3) I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore all'anno normalmente retribuite.
(4) 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.
(5) Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.
(6) Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

REFERENDUM

Articolo 29

(1) 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 dalla R.S.U. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

NORME GENERALI

Articolo 30

(1) Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (allegato 1) ed all'accordo interconfederale 27 luglio 1994 (allegato P)

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti costituiranno una Commissione Paritetica con l'incarico di

esaminare le problematiche relative alla direttiva dell'Unione Europea concernente l'istituzione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.

NORMA TRANSITORIA

Articolo 31

(1) Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del CCNL Turismo 30 maggio 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

Articolo 32

(1) 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.
(2) La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'azienda dovrà attenersi.
(3) L'azienda trasmetterà mensilmente l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 33

DECLARATORIE

(1) I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali di cui due relativi alla categoria Quadri ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie.

AREA QUADRI

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

quadro A

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con

funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale 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 della azienda.

quadro B

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

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 di notevole rilevanza dell'azienda.

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.

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 acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri lavoratori.

LIVELLO 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.

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.

LIVELLO SESTO SUPER

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

LIVELLO SESTO

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

LIVELLO SETTIMO

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti demandano all'osservatorio Nazionale il compito di approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione Europea e dell'area del Mediterraneo o ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo sei mesi prima della scadenza relativa alla parte normativa.

Articolo 34

(1) L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali, laddove espressamente indicati, come risultano dalla classificazione del personale riportata nella parte speciale del presente Contratto distinta per ciascun comparto.
(2) 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.
(3) 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, nel Contratto nazionale di

lavoro 13 marzo 1970 per le aziende pubblici esercizi, nel Contratto nazionale di lavoro 14 giugno 1971 per le imprese di viaggi e turismo, nel Contratto nazionale di lavoro 26 giugno 1974 per gli stabilimenti balneari, nonché nei rispettivi 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 (allegato P al CCNL Turismo 30 maggio 1991).
(4) 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.
(5) 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.
(6) Con riferimento a quanto precede, per i dipendenti da Alberghi Diurni e da Campeggi si fa riferimento, ai tini dei diversi trattamenti previsti dai precedenti Contratti e dalla legge per il personale con mansioni impiegatizie e per il personale con mansioni non impiegatizie, alla classificazione di cui all'allegato P del CCNL Turismo 30 maggio 1991.
(7) Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica: pertanto eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere l'estensione dei trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e con esse delle aziende rappresentate dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

PASSAGGI DI QUALIFICA

Articolo 35

(1) 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.

MANSIONI PROMISCUE

Articolo 36

(1) In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di

addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

PREMESSA

Le Parti, in specifica considerazione delle caratteristiche proprie del settore turistico, riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutte le opportunità offerte dalla normativa vigente ed in corso di emanazione alfine di promuovere e potenziare le occasioni di impiego nonché di pervenire ad un miglior utilizzo degli impianti e delle attrezzature anche facilitando il prolungamento delle fasi stagionali ed una ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane.
In particolare le Parti confermano la validità, in aggiunta al contratto a tempo indeterminato, di altri strumenti quali l'apprendistato, il contratto formazione-lavoro, il contratto di inserimento, il contratto a termine, il lavoro extra, il contratto a tempo parziale nonché le altre tipologie di rapporti di lavoro che saranno individuate dalla legislazione.
In questo quadro le Parti si impegnano a facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro nelle diverse tipologie anche tramite gli Enti Bilaterali cui, a tal fine, demandano funzioni di monitoraggio e di coordinamento dell'attività dei Centri di Servizio in materia di Mercato del Lavoro.

CAPO I - APPRENDISTATO

ASSUNZIONE DELL'APPRENDISTA

Articolo 37

(1) Nei casi in cui l'apprendistato è ammesso dalla legge, possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore ai quindici anni e non superiore ai venti, salvo quanto disposto dalla legge in materia di età minima per l'ammissione al lavoro nelle attività non industriali e per i lavori leggeri (D.P.R. 4 gennaio 1971, n. 36).
(2) Restano ferme le limitazioni ed i divieti della legge sul lavoro per le donne, gli adolescenti e i fanciulli.

Articolo 38

(1) 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.

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

DURATA E QUALIFICHE DELL'APPRENDISTATO

Articolo 39

(1) Le qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato sono stabilite per ciascun comparto dalle apposite norme contenute nella parte speciale del presente Contratto.
(2) Con decorrenza dal 30 settembre 1994 la durata dell'apprendistato, salvo le maggiori misure concordate a livello territoriale per eventuali qualifiche specifiche, è fissata in tre anni per tutti i comparti.
(3) Inoltre, le Parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, convengono di elevare a quattro anni la durata dell'apprendistato per le qualifiche specificate per ciascun comparto nella relativa parte speciale.
(4) Per gli apprendisti assunti prima del 30 settembre 1994 valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.
(5) In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro comunque ricompresa in un periodo di quarantotto mesi di calendario.
(6) Con riferimento ai limiti di età per la quale è ammesso l'apprendistato, le parti si impegnano, previe intese territoriali e/o aziendali, a svolgere le opportune azioni di competenza dirette ad estendere anche al settore delle agenzie di viaggio quanto previsto al quinto comma dell'articolo 2I della legge n. 56 del 1987 per le qualifiche ad alto contenuto professionale.

Articolo 40

(1) I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai tini 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 tini della idoneità o meno dell'apprendista alla qualifica professionale che ha formato oggetto dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge.

PERIODO DI PROVA

Articolo 41

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

Articolo 42

(1) 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.
(2) L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di due, può assumere apprendisti in numero non superiore a due.

ORARIO DI LAVORO

Articolo 43

(1) L'orario di lavoro per gli apprendisti di età superiore a quindici anni 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 quattordici e i quindici anni.
(2) E vietato adibire al lavoro gli apprendisti fra le ore ventidue e le ore sei.
(3) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, secondo e terzo comma della legge 19 gennaio 1955, n. 25, viene stabilito in novantasei ore annue, ripartite in tre ore settimanali, il numero delle ore destinate all'insegnamento complementare, che sono computabili agli effetti retribuitivi e dei limiti di orario giornaliero e settimanale precisati nei commi precedenti.
(4) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Articolo 44

(1) 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 ne in genere a quelle a incentivo;
c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
e) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a sei mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
(2) 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.

OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

Articolo 45

(1) 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.
(2) 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.

Articolo 46

(1) 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.
(2) 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.
(3) Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.
(4) I benefici contributivi previsti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di previdenza ed assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

CONCLUSIONE DEL RAPPORTO

Articolo 47

(1) Il rapporto di apprendistato si estingue con l'esito positivo delle prove di idoneità previste dall'articolo 18 della legge 19 Gennaio 1955, n. 25 e dagli articoli 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'articolo 40 per i casi in esso contemplati.
(2) Agli effetti di quanto previsto nel comma precedente, hanno diritto in ogni caso di essere ammessi a sostenere le prove di idoneità gli apprendisti dei pubblici esercizi e degli alberghi diurni che abbiano compiuto i diciotto anni di età ed i due anni di addestramento pratico.
(3) Le modalità di esecuzione delle prove pratiche saranno concordate tra le Organizzazioni Sindacali provinciali interessate e gli Enti e Uffici preposti all'istruzione professionale.

(4) Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competente Ufficio di Collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuite la qualifica, nonché i nominativi di quelli che, avendo compiuto il diciottesimo anno di età ed effettuato un biennio di addestramento pratico nei pubblici esercizi ed alberghi diurni, o avendo comunque compiuto l'intera periodo di apprendistato previsto dal presente contratto, non abbiano conseguito la qualifica.
(5) 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.

RETRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI

Articolo 48

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

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

(2) Restano salve le condizioni di miglior favore conseguite dagli apprendisti assunti prima del 30 settembre 1994.

Articolo 49

(1) 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.

CAPO II - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Articolo 50

(1) Salvo quanto diversamente contrattato a livello territoriale o aziendale, le Parti convengono quanto segue.
(2) Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità elevate è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti al terzo livello di inquadramento ed ai livelli superiori ed ha una durata di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a centotrenta ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.
(3) Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità intermedie è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti al quarto e quinto livello di inquadramento (per il comparto alberghi, è consentito anche per il livello sesto super) ed ha una durata di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a ottanta ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.
(4) n contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento

delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo ha una durata di dodici mesi e deve prevedere una formazione pari a venti ore relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. La stipula di tale contratto è consentita per il conseguimento di tutte le professionalità ad eccezione di quelle corrispondenti ai livelli sesto super e settimo, ferme restando le ulteriori eccezioni previste per i singoli comparti (per il comparto alberghi, è consentito anche per il livello sesto super).
(5) Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione in base a quanto stabilito dai progetti formativi non vengono retribuite.
(6) Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, unicamente nei casi in cui l'INPS riconosce il diritto alla proroga dei benefici contributivi.
(7) Lo svolgimento del rapporto di formazione e lavoro è disciplinato in base ai seguenti criteri:

destinazione finale	inquadramento iniziale	ore formazione	durata
B	I	130	24 mesi
I	II	130	24 mesi
II	III	130	24 mesi
III	IV	130	24 mesi
IV	V	80	24 mesi
VI	VII	20	12 mesi

e, inoltre,

per il comparto alberghi

V	VIS	80	24 mesi
VIS	VI	80	24 mesi
VIS	VI	20	12 mesi

per gli altri comparti

V	VI	80	24 mesi

(8) Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione da parte della competente autorità pubblica è definito dagli Enti Bilaterali, dai Centri di Servizio o dalla contrattazione integrativa.
(9) In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previdente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili in materia di età, ore di formazione, durata, retribuzione e livello di inquadramento.
(10) La formazione sarà normalmente impartita dal personale qualificato o dal datore di lavoro, i quali forniranno le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni cui il lavoratore viene avviato. La formazione teorica potrà essere assicurata, su richiesta del datore di lavoro, per il tramite degli Enti Bilaterali.

(11) Tre mesi prima della scadenza del rapporto formativo l'azienda comunicherà al lavoratore l'esito della formazione stessa.
(12) I singoli rapporti di lavoro dovranno essere instaurati, ove i tempi di assunzione non siano pianificati diversamente, entro tre mesi dall'accertamento di conformità.
(13) Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applicano le norme di cui all'allegato B.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, stabiliscono sin d'ora che, in caso di abrogazione del comma 7 dell'articolo 16 del decreto legge n. 299 del 1994, convertito in legge n. 451 del 1994, saranno automaticamente riattivate le procedure già previste dalla contrattazione integrativa in materia di contratti di formazione e lavoro.
Con accordi specifici di livello territoriale, le materie di competenza delle apposite Commissioni territoriali saranno trasferite ai Centri di Servizio di cui all'articolo 14 del presente Contratto.

CAPO III - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 51

(1) 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.
(2) Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.
(3) 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.
(4) 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'articolo 23, primo comma della legge n. 56 del 1987, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo 62 del presente Contratto. Il rapporto di lavoro pari time temporanea così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo 52.

Articolo 52

(1) 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.
(2) La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e

lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:
a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 18 a 26 ore;
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 64 a 124 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1352 ore.
(3) Eventuali superiori limiti massimi potranno essere definiti mediante accordi tra le parti a livello territoriale.
(4) Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

Articolo 53

(1) 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.
(2) In presenza di specifiche esigenze organizzative, è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 90 ore annue, salvo comprovati impedimenti.
(3) Eventuali limiti superiori rispetto a quelli sopra previsti potranno essere definiti mediante specifici accordi aziendali o attraverso accordi territoriali.
(4) Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.
(5) Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai tini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.
(6) In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie ed alla retribuzione del periodo di ferie potrà avvenire, tenuto conto delle esigenze aziendali, o sotto forma di integrazione diretta applicando al compenso per il lavoro supplementare la percentuale del 24,99 per cento, oppure in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali secondo le modalità previste dal CCNL.

Articolo 54

(1) 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.

Articolo 55

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

Articolo 56

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

Articolo 57

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 58

(1) Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita la assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.
(2) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.
DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti richiedono l'integrazione del DPR attuativo della legge n. 230 del 1962 con la seguente voce "aziende stagionali del settore Turismo, ivi compresi i pubblici esercizi (con esclusione delle mense scolastiche), che abbiano un periodo di chiusura di almeno settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi".
Articolo 59

(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8 bis del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo titolo IV - mercato del lavoro - 1983, n. 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

(2) Resta ferma la facoltà prevista dal quinto comma dell'articolo 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.

Articolo 60

(1) 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'articolo 82, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.
(2) I congedi di conguaglio di cui all'articolo 74 nonché i permessi non goduti di cui all'articolo 70 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.
(3) 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.
(4) E' comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.
(5) Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

NOTA A VERBALE

Le Parti prendono atto del parere favorevole espresso da INPS e INAIL (allegato H) relativamente all'attuazione del presente articolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 61

(1) Ai sensi del terzo comma dell'articolo 23 della 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.

(2) 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.
(3) Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.
(4) In mancanza della disciplina di cui al comma 2,fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato, per il primo biennio di validità contrattuale, nella seguente misura:

livello	dal 1 ° ottobre 1994	dal 1 ° settembre 1995
4	15.000	16.000
5	14.200	15.250
6s	13.750	14.600
6	13.500	14.400
7	12.800	13.500

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e\o aziendale e\o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.
(5) Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20 per cento.
(6) Le imprese comunicheranno al Centro di servizio - quadrimestralmente gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni di lavoratori extra.
(7) 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.
(8) Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

CAPO VI - CONTRATTO A TERMINE

Articolo 62

(1) Ferma restando la possibilità di ricorso ai contratti a tempo determinato in tutti gli altri casi previsti dalla legge e dal presente contratto, ai sensi del primo comma dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è consentita l'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:

a) intensificazioni temporanee dell'attività derivanti da situazioni straordinarie e non prevedibili; b) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'articolo 1, lettera b), legge n. 230 del 1962; c) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile sopperire con il normale organico.
(2) La durata dei contratti di cui alle lettere a) e c) non potrà essere superiore a sei mesi.
(3) Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi delle precedenti lettere a) e c) non potrà superare, in ciascuna impresa, i seguenti limiti:

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

(4) La base di computo per il calcolo della percentuale di cui al comma precedente è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.
(5) Le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a tre dipendenti a tempo determinato.
(e) L'adozione dei contratti a termine, numero dei lavoratori, motivazioni, qualifiche e durata del rapporto dovranno essere comunicati per le fattispecie di cui alle lettere a) e b) entro il termine massimo di tre mesi alle RSU - o, in assenza, alle OO.SS. competenti - e all'Ente Bilaterale. Per la fattispecie di cui alla lettera c) tale comunicazione dovrà essere preventiva all'assunzione (vedi modulo tipo all'allegato A).
(7) All'atto delle assunzioni di cui al presente articolo, l'impresa dovrà esibire agli organi del collocamento una dichiarazione avvalendosi degli appositi moduli vidimati dal Centro di Servizio da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro (vedi modulo tipo all'allegato A).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

CAPO VII - CONTRATTO DI INSERIMENTO

Articolo 63

(1) 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.

CAPO VIII - ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Articolo 64

(1) Ai sensi del secondo comma dell'articolo 25 della legge n. 223 del 1991, non sono computabili, affini della determinazione della riserva:
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A, B, 1, 2, 3;
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere;
- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Articolo 65

(1) L'assunzione del personale sarà fatta secondo le norme delle leggi vigenti in materia.
(2) Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione deve rilasciare al lavoratore una documentazione scritta dalla quale risulti la data di assunzione, il livello e la qualifica d'inquadramento, gli elementi della retribuzione, la durata del rapporto nei casi ammessi di contratto a termine, la durata del periodo di prova, le lingue estere di cui sia eventualmente richiesta la conoscenza nonché una ricevuta dei documenti ritirati.
(3) All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:
a) certificato di nascita;
b) tessera sanitaria aggiomata, ove prevista dalle leggi;

c) certificato di iscrizione alle liste di collocamento o libretto di lavoro; d) blocchetto personale dei moduli 01/MS per le denunce INPS, nonché modello 1010 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.
(4) 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.

CAPO II - PERIODO DI PROVA

Articolo 66

(1) 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.
(2) Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
(3) 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.

Articolo 67

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

LIVELLI	GIORNI
Quadri A e B	180
livello I	150
livello II	75
livello III	45
livello IV e V	30
livello VI S	20
livello VI e VII	15

(2) Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge 15 luglio 1996, n. 604.
(3) 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.
(4) Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare

l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

CAPO III - DONNE E MINORI

Articolo 68

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

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

ORARIO NORMALE SETTIMANALE

Articolo 69

(1) La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del presente Contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.
(2) I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai tini contrattuali.
(3) Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'articolo 1 del R.D. 15 marzo 1923, n. 692 in relazione all'articolo 3 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

RIDUZIONE DELL'ORARTO

Articolo 70

(1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo 69, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per Alberghi, Pubblici Esercizi, Campeggi, Alberghi diurni ed Agenzie di Viaggi pari a 104 ore.
(2) Per gli Stabilimenti Balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.
(3) 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 di cui al secondo comma dell'articolo 52 del CCNL 8 luglio 1982.
(4) 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.
(5) Salvo quanto previsto dall'articolo 21, lettera g), in presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma

precedente, limitatamente a trentadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, ne, comunque, utilizzati per frazioni di ora.
(6) 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 terzo comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.
(7) 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.
(8) In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al primo comma, per ogni mese intero di servizio prestato.
(9) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.
(10) Il pagamento dei permessi non goduti entro l'anno di maturazione al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio avverrà secondo quanto previsto nella parte speciale del presente Contratto.

RIPARTIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 71

(1) La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliera è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

Articolo 72

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 73

(1) 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.

FLESSIBILlTA'

Articolo 74

(1) In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro

che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal precedente articolo 69 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.
(2) Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'articolo 69 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 69 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.
(3) Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'articolo 69 non potrà superare le sei consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.
(4) Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro quindici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.
(5) Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare l'istituto della flessibilità, I'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e RSU o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'agio dei nuovi programmi, a cura della direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

DIVERSE REGOLAMENTAZIONI DELL'ORARIO ANNUO COMPLESSIVO

Articolo 75

(1) Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.
(2) Le parti convengono che in questo modo si possa meglio corrispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese, volte al miglior utilizzo delle attrezzature anche con il prolungamento delle fasi stagionali, facendo meglio incontrare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, anche per il contenimento del lavoro straordinario ed una migliore regolazione del tempo parziale e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.
(3) Tutto ciò premesso, le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendessero avvalersi della possibilità di cui al presente articolo dovranno attivare una negoziazione a livello aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente Contratto ego le particolari citate tipologie di rapporti di lavoro.

(4) I contenuti dei predetti accordi, che saranno realizzati nel contesto di programmi di massima annuali, potranno - fatte salve le norme di legge, l'orario normale settimanale di riferimento di cui all'articolo 66, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.
(5) Con riferimento agli articoli 74 e 75 del presente Contratto, resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

ORARIO DI LAVORO DI FANCIULLI ED ADOLESCENTI

Articolo 76

(1) 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.
(2) 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.
(3) I minori di cui ai commi precedenti hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.
(4) L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti negli Alberghi, nei Pubblici Esercizi e nei Campeggi, nonché l'interruzione meridiana di riposo negli Stabilimenti Balneari non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.
(5) L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni, di cui all'articolo 73.
(6)
RECUPERI

Articolo 77

(1) 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.

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Articolo 78

(1) E' demandato ai contratti integrativi territoriali o aziendali dei settori alberghi, pubblici esercizi e campeggi stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 79

(1) I1 lavoro notturno è regolato dalla normativa prevista per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto

LAVORO STRAORDINARIO (*)

Articolo 80

(1) I1 lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli lini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli articoli 69 e 74 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.
(2) 11 lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali e nel limite di due ore giornaliere.
(3) I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.
(4) I1 lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

(*) vedi allegato E

Articolo 81

(1) 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.
(2) 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.
(3) Sono esentate dalla tenuta del registro di cui al secondo comma la aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

Articolo 82

(1) Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa

del presente capo nello spirito informatore della stessa. Le Organizzazioni Sindacali territoriali delle parti stipulanti si incontreranno almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente capo.

CAPO V - RIPOSO SETTIMANALE

Articolo 83

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

LAVORO DOMENICALE

Articolo 84

(1) A partire dal 1° gennaio 1991, ai lavoratori che, ai sensi della legge 22 febbraio 1934, n. 370, 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.
(2) Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al primo comma 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.
(3) Sino al 31 dicembre 1990 si conferma la disciplina di cui all'articolo 44 del CCNL 16 febbraio 1987, di seguito riportato.
"In relazione a quanto stabilito dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche quali, appunto, quelle del settore turistico, le Parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le Parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori del settore turismo di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale".

CAPO VI - FESTIVITA'

Articolo 85

(1) 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
Epifania
Lunedì di Pasqua
Assunzione
Ognissanti
Immacolata Concezione
S. Natale
S. Stefano
Patrono della Città

1 gennaio 6 gennaio mobile 15 agosto 1 novembre 8 dicembre 25 dicembre 26 dicembre

(2) In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende turistiche il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.
(3) Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.
(4) 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.
(5) 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.
(6) 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.
(7) Al personale che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.
(8) Per il trattamento economico per le festività del personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si rinvia alla parte speciale del presente Contratto.

Articolo 86

(1) 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 5 Marzo 1977, n. 54 è quello previsto dai commi seguenti.
(2) Al lavoratore chiamato a prestare servizio in una delle predette

giornate spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.
(3) Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio in una delle suddette giornate.
(4) Al lavoratore assente nelle stesse giornate per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
(5) Al lavoratore assente nelle suddette giornate per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente Contratto Nazionale di Lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.
(6) Per il personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si fa rinvio alla parte speciale del presente Contratto.

CAPO VII - FERIE

Articolo 87

(1) Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nelle misura di ventisei glomi. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.
(2) 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'articolo 85, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'articolo 86, 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Articolo 88

(1) Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo nè da

quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.
(2) Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.
(3) 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.
(4) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

Articolo 89

(1) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in affà, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente Contratto.
(2) Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
(3) In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanto sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
(4) Salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente Contratto, e per i contratti a termine, all'articolo 60, la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata come mese intero, mentre la frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
(5) 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.
(6) Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.
(7) 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.
(8) L'insorgenza della Malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
(9) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Articolo 90

(1) Per i casi di prolungamento delle ferie o sospensione dell'attività aziendale previsti per le aziende alberghiere e per i campeggi, si rinvia alla disciplina contenuta nella parte speciale del presente Contratto rispettivamente agli articoli 183 e 231.

CAPO VIII - PERMESSI E CONGEDI

CONGEDO PER MATRIMONIO

Articolo 91

(1) I1 personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.
(2) La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.
(3) 11 datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio. ~
(4) I1 personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.
(5) I1 lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI

Articolo 92

(1) In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità, nonché nei casi di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di 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.
(2) In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalla ferie annuali.
(3) 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.

PERMESSI PER ELEZIONI

Articolo 93

(1) Ai sensi dell'articolo 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.
(2) I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, glomi di attività lavorativa.

PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI - DIRITTO ALLO STUDIO

Articolo 94

(1) 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.
(2) 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.
(3) 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.
(4) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
(5) 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.
(6) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scriva 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.
(7) 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 terzo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, 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.
(8) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.
(9) Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di cinquanta dipendenti.
(10) E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle

caratteristiche dell'attività turistica.
(11) Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente Contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

CAPO IX - NORME DI COMPORTAMENTO

DOVERI DEL LAVORATORE

Articolo 95

(1) 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 ne assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 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, 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.

SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 96

(1) 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.
(2) 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.
(3) 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 glomi.

(4) La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.
(5) Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
(6) L'eventuale adozione del procedimento 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.
(7) 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 glomi consecutivi, fino ad un massimo di cinque glomi; 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.
(8) 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.
(9) 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.
(10) L'importo delle multe sarà devoluto ad un centro di ricerca sociale da stabilirsi.
(11) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
(12) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
(13) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

ASSENZE NON GIUSTIFICATE

Articolo 97

(1) 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.

(2) Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre glomi, 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.

DIVIETO DI ACCETTAZIONE DELLE MANCE

Articolo 98

(1) Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 96.

CONSEGNE E ROTTURE

Articolo 99

(1) 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.
(2) Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.
(3) 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.
(4) Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del daranno.

Articolo 100

(1) 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.
(2) In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

Articolo 101

(1) In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del daranno, 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.
(2) 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 travasi di materiale a lui affidato in consegna.

CORREDO - ABITI DI SERVIZIO

Articolo 102

(1) Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali di cui all'articolo 98 del CCNL 14 luglio 1976, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
(2) Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.
(3) 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.
(4) 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.
(5) Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

CAPO X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 103

(1) 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.
(2) 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.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 104

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

INDENNITA' DI FUNZIONE

Articolo 105

(1) Ai Quadri è riconosciuta, a decorrere dal 1° maggio 1990, una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

categoria A	Lire 85.000
categoria B	Lire 75.000

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Articolo 106

(1) 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.

RESPONSABILITA' CIVILE

Articolo 107

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

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 108

(1) Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 112 comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge;
b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;
c) indennità di contingenza;
d) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente Contratto.
(2) Per il personale favoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste nella parte speciale.
(3) 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, cosi come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.
(4) 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.

Articolo 109

(1) La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base

nazionale rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alle Associazioni territoriali ed alla contrattazione integrativa aziendale.

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA

Articolo 110

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

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

Articolo 111

(1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 192 per il personale con orario normale di quarantacinque ore settimanali;
- 190 per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali;
-172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 112

(1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1 ° settembre 1995 con le gradualità e le decorrenze sottoindicate:

livelli	parametri	01-set-94	01-set-95
personale qualificato			
A	270	1.364.595	1.492.298
B	240	1.212.973	1.326.486
1	213	1.076.514	1.177.257
2	183	924.891	1.011.446
3	165	833.892	911.932
4	148	748.000	818.000
5	130	657.027	718.514
6S	120	606.486	663.243
6	116	586.270	641.135
7	100	505.405	552.702
personale qualificato minore anni 18			
4		710.600	777.100

5	624.176	682.588
6S	576.162	630.081
6	556.957	609.078
7	480.135	525.067

personale qualificato minore anni 16

4	673.200	736.200
5	591.324	646.662
6S	545.838	596.919
6	527.643	577.022
7	454.865	497.432

(2j Per il personale delle aziende minori degli alberghi, dei campeggi e delle agenzie di viaggio, nonché per quello dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio ai valori previsti per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.
(3) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo 48 del presente Contratto.
(4) La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:
- all'articolo 65 del CCNL 14 luglio 1976 per i dipendenti da Alberghi e Pubblici Esercizi;
- all'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da Stabilimenti balneari;
- nella terza parte dell'Accordo di rinnovo del 14 luglio 1977 per i dipendenti da Imprese di viaggi e turismo;
- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli articoli 81 e 87 del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO III - CONTINGENZA

Articolo 113

(1) L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente contratto, è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in calce al Contratto e dal 1 febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni (allegato D/5).

CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 114

(1) 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.
(2) 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.
(3) Ai sensi della legge 5 gennaio 1953 n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

CAPO V - ASSORBIMENTI

Articolo 115

(1) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 112 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.
(2) Per quanto riguarda le Imprese di viaggi e turismo si fa riferimento inoltre a quanto previsto dall'articolo 381.

CAPO VI - SCATTI DI ANZIANITA'

Articolo 116

(1) 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), salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva dal capo XIV del titolo XII.
(2) L'anzianità utile ai tini 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.
(3) Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.
(4) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale, a partire dal 1° maggio 1990 gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle

seguenti misure:

A	79.000
B	76.000
I	73.000
III	70.000
IV	67.000
V	64.000
VIS	63.000
VI	60.000
VII	59.000

(5) 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.
(6) 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.
(7) Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra con quelle diversificate previste dal presente CCNL sono definite per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

Articolo 117

(1) Relativamente a quanto stabilito dall'articolo 116 sulla anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per il personale di età superiore a ventuno anni in servizio alla data di entrata in vigore del presente Contratto, resta confermato, in conformità di quanto stabilito rispettivamente dagli articoli 258, 299 e 301 del CCNL 8 luglio 1982, il riconoscimento del primo scatto a partire:
- dal 1° gennaio 1970 per il personale dipendente dai pubblici esercizi di età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni dalla data suddetta;
- dal 1° maggio 1974 per il personale dipendente dagli stabilimenti balneari con età superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 aprile 1974;
- dal 1° giugno 1978 per il personale dipendente dagli alberghi diurni con età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 giugno 1978.

CAPO VII - MENSILITA' SUPPLEMENTARI

TREDICESIMA MENSILITA'

Articolo 118

(1) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, in occasione delle ricorrenze natalizie a

tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
(2) Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda e la frazione di mese viene considerata come mese intero se pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a quindici giorni.
(3) 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 ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia nella relativa parte speciale.
(4) Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30 D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Articolo 119

(1) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, 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.
(2) La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.
(3) 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.
(4) Qualora il rapporto di lavoro abbia inizio o cessi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, i lavoratori avranno diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda sempre che sia stato superato il periodo di prova e la frazione di mese viene considerata come mese intero pari o superiore a quindici giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a quindici giorni.
(5) Per Quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al terzo comma del precedente articolo.
(6) Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.

CAPO VIII - ELEMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI

Articolo 120

(1) In applicazione del protocollo 23 luglio 1993, l'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è prevista con le seguenti modalità:
a) per le aziende che occupano più di quindici dipendenti, mediante la contrattazione integrativa a livello aziendale che 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 produttività, di competitività, di qualità, di redditività. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.
b) per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti, mediante una contrattazione integrativa a livello nazionale che avrà ad oggetto l'erogazione di un premio di produttività, eventualmente differenziato per comparti e per aree territoriali, correlato ai risultati mediamente conseguiti dalle piccole imprese del settore. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune utili a verificare l'effettivo incremento di produttività e redditività, le parti si avvarranno anche dell'assistenza dell'Ente Bilaterale Nazionale e degli Osservatori istituiti presso gli Enti Bilaterali Territoriali.
(2) Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili e non predeterminabili e non sono utili affini di alcun istituto legale e contrattuale.
(3) 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.
(4) La durata degli accordi di cui alla lettera a) del comma 1 sarà pari a quattro anni. Le relative piattaforme non potranno essere presentate prima dell'ottobre 1995, fermo restando che gli effetti economici degli eventuali accordi non potranno avere decorrenza anteriore al 1996. Restano ferme le eventuali scadenze previste da accordi aziendali stipulati dopo il 23 luglio 1993.
(5) La durata degli accordi di cui alla lettera b) del comma 1 sarà pari a quattro anni. Le relative piatteforme non potranno essere presentate prima del gennaio 1997, fermo restando che gli effetti economici degli accordi non potranno avere decorrenza anteriore al luglio 1997.
(6) 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.
(7) Le disposizioni di cui al comma 1 non operano nei confronti delle aziende stagionali, per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli articoli 171, 172, 173, 219, 220, 221 e 256.
(8) Per la ristorazione collettiva (mense aziendali), la determinazione degli elementi economici integrativi - nel rispetto dell'attuale prassi di cui all'articolo 310 - si svolgerà, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - MALATTIA

Articolo 121

(1) 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 125.

Articolo 122

(1) 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.
(2) 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 articolo è tenuto ai sensi dell'articolo 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.
(3) 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.
(4) 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.
(5) 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

articolo 127 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.
(6) 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.
(7) D 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.
(8) 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.

Articolo 123

(1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
(2) 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 glomi, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.
(3) 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 secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
(4) 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 secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 15, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Articolo 124

(1) Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale quelle economiche previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.
(2) 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 trecentosessantacinque giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

CAPO II - INFORTUNIO

Articolo 125

(1) 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.
(2) 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.
(3) Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, ai sensi dell'articolo 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 ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Articolo 126

(1) 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.

CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 127

(1) 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.
(2) 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.
(3) Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.
(4) 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.

Articolo 128

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottanta giorni dall'articolo 127 del presente Contratto, 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.
(2) 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.
(3) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo 127; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 129

(1) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigerti.
(2) Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.
(3) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le provincie redente.

LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI

Articolo 130

(1) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi 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.
(2) Ai sensi dell'articolo 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.
(3) 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'articolo 10 della legge 28 febbraio 1953 n. 86.
(4) 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 centottanta glomi.

CAPO IV - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Articolo 131

(1) 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).
(2) 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).
(3) 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.
(4) Ai sensi dell'articolo 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 da 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.
(5) 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.
(6) I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b) e c) devono essere computati agli effetti indicati dall'articolo 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'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.
(7) 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'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 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 articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
(8) 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 sesto comma dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
(9) Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
(10) Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto all'articolo 118 del presente contratto.

Articolo 132

(1) 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 articoli 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.
(2) 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.
(3) 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.
(4) I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dall'articolo 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 133

(1) 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 giomata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
(2) 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.
(3) 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.
(4) L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

(5) I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste agli articoli 76 e 78 del presente Contratto e da quelle previste dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653 sulla tutela del lavoro della donna.
(6) 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.
(7) I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'articolo 7, ultimo comma. della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 134

(1) 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.
(2) 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.
(3) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo il cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 152 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo 138.
(4) 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.
(5) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

CAPO V - CHIAMATA ALLE ARMI

SERVIZIO MILlTARE DI LEVA

Articolo 135

(1) 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.
(2) 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 congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.
(3) 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.
(4) A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli lini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
(5) Non saranno, invece, computati a nessun effetto, nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
(6) 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.
(7) Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'articolo 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.
(8) Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.

RICHIAMO ALLE ARMI

Articolo 136

(1) In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
(2) 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.
(3) 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).
(4) Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.
(5) Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 108.
(6) 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 che, senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RECESSO

Articolo 137

(1) 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 138.

CAPO II - PREAVVISO

Articolo 138

(1) 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 VIS, 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 VIS, 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 VIS, VI e VII	20 giorni

d) Apprendisti 10 giorni

(2) 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.

INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Articolo 139

(1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale

licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi all'articolo 287.
(2) Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.
(3) 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.
(4) Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio nè durante la malattia nè durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

CAPO III - DIMISSIONI

Articolo 140

(1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 138 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 139.
(2) Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Articolo 141

(1) Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 152.
GIUSTA CAUSA

Articolo 142

(1) Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.
(2) 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 articoli 139 e 152 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.
ATRIMONIO

Articolo 143

(1) In conformità dell'articolo 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.
(2) 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'articolo 152 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
(3) Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 138 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.
(4) L'indennità di cui al secondo comma 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.

CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo 144

(1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966 n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990 n. 108 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 (articolo 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 omero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
(2) 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.
(3) Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.
(4) 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 emanando.
(5) 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 settimo comma dell'articolo 96;
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 posta 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'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'articolo 93;
I) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
m) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 145

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

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Articolo 146

(1) Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dall'articolo 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'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge n. 108 del 1990.

MATRIMONIO

Articolo 147

(1) Ai sensi dell'articolo 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.
(2) 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) del terzo comma dell'articolo 2 della 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.
(3) Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo 143.

CAPO V- PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Articolo 148

(1) Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'articolo 18, per il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108.
(2) Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1 dell'articolo 6 della 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.
(3) Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente per territorio.

COLLEGIO ARBITRALE

Articolo 149

(1) Ove il tentativo di conciliazione previsto dal precedente articolo 148 fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni potrà promuovere, anche attraverso l'Associazione sindacale cui è iscritta o conferisce mandato, il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.

COMPOSIZIONE

Articolo 150

(1) Il Collegio arbitrale dovrà essere costituito di volta in volta a livello territoriale.
(2) Il Collegio dovrà essere composto da un rappresentante del datore di lavoro e da un rappresentante del lavoratore, nominati rispettivamente dalle competenti Organizzazioni Sindacali, e da un presidente scelto di comune accordo dalle stesse Organizzazioni tra i nominativi compresi in una lista precedentemente concordata.
(3) In caso di mancato accordo per la nomina del presidente, si procederà al sorteggio tra i componenti la lista suddetta.

(4) Il Presidente, non appena ricevuto l'incarico, provvede a convocare entro quindici giorni il Collegio arbitrale, che dovrà pronunciarsi entro i quindici giorni successivi alla prima convocazione.

COMPITI

Articolo 151

(1) Il Collegio arbitrale, ritenendo ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione 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. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni.
(2) 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.
(3) L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo ne 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.
(4) 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.
(5) Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

CAPO VI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 152

(1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.
(2) 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 19,82 n. 297.
(3) 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 per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.
(4) 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.
(5) Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982 n. 297 (allegato N).

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.

Articolo 153

(1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.
(2) 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.
(3) In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.
(4) Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.
(5) 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.

Articolo 154

(1) In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

CAPO VII - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Articolo 155

(1) 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, il modello 101 o una dichiarazione fiscale sostitutiva, nonché il modello 01/MS.
(2) 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 tre giorni dalla data di cessazione del rapporto, salvo che per il modello 01/MS ed il modello 101 o la dichiarazione fiscale sostitutiva che dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque non oltre i termini di legge.

TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE

DECORRENZA E DURATA

Articolo 156

(1) Il presente Contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° luglio 1994 e sarà valido sino al 30 giugno 1998 per la parte normativa e fino al 30 giugno 1996 per la parte retributiva.
(2) 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.
(3) Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL

Articolo 157

(1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.
(2) 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.
(3) 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.
(4) La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, a carico della Parte che vi avrà dato causa, I 'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.
(5) Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto, I'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE - NORMA TRANSITORIA

Articolo 158

(1) In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le Parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti ai

lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo nel periodo febbraio-aprile 1994 e maggio-agosto 1994 sono i seguenti.

	febbraio - aprile	maggio - agosto
A	23.677	39.461
B	22.145	36.908
I	20.842	34.736
II	19.309	32.182
III	18.384	30.641
IV	17.508	29.180
V	16.599	27.665
VIS	16.088	26.813
VI	15.895	26.491
VII	15.091	25.152

(2) Con lo stesso metodo sono stati determinati gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti agli apprendisti, ai lavoratori minori ed ai lavoratori dipendenti delle aziende definite minori dalle parti speciali del CCNL.
(3) Resta inteso che, a decorrere dal mese di settembre 1994, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

TITOLO X- AZIENDE ALBERGHIERE

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 159

(1) La classificazione del personale per il comparto delle aziende alberghiere è la seguente.
AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 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 tini 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 della 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 standards di qualità, quantità e costo;
- Room Division Manager, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;
- Capo Settore Commerciale - Capo Settore Marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;
- Capo Settore amministrativo - Capo Settore Personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione 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 di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:
- Responsabile di Ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;
- Responsabile dei Servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
- Responsabile Vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali 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'amato 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 ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
- Capo Barman, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;
- Coordinatore del centro prenotazioni;
- Capo servizio amministrativo;
- Capo servizio personale;
- Capo 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 (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; la figura di Cassiere di cui al CCNL 14 luglio 1976 confluisce in quella di Segretario ricevimento e cassa o amministrazione);

- Portiere unico;
- Segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- 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 (nei casi in cui il Primo Barman svolga funzioni di Capo dei Servizi di bar va inquadrato al secondo Iivello);
- Maitre (nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di Secondo Mastre in subordine a un Capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal Gerente);
- Capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica 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 fumante); - Cuoco capo partita;
- Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore; - Seconda govemante;
- 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;
- apo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica; - Caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;
- Facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;
- Guardia giurata;
- Cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;
- Conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 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.

NOTA A VERBALE

Fermo restando che il rapporto di lavoro nel settore termale è disciplinato dal C.C.N.L. 29 giugno 1979, laddove a livello territoriale siano stati stipulati accordi per effetto dei quali ai lavoratori addetti al servizio delle cure termali all'interno di strutture alberghiere sia stata concordata l'applicazione del C.C.N.L. del Turismo 10 aprile 1979. si conviene che il loro inquadramento verrà coordinato, a livello territoriale, d'intesa con le organizzazioni nazionali, con la classificazione del presente contratto.

CAPO II - CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI

Articolo 160

(1) Per la classifica degli esercizi alberghieri, ai fini della applicazione

del presente Contratto, si fa riferimento a quella determinata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
(2) Pertanto, allo stato, tutti gli esercizi alberghieri vengono suddivisi nelle seguenti categorie:
Alberghi: cinque stelle (ex ctg. lusso); quattro stelle (ex b; tre stelle (ex II): due stelle (ex III); una stella (ex IV);
Pensioni: tre stelle (ex ctg. O; due stelle (ex II); una stella (ex III).
Locande: una stella.
(3) Nei casi di diversa classificazione ufficiale degli esercizi alberghieri stabilita dalle apposite leggi regionali le parti si incontreranno per adeguare ad essa la disciplina contrattuale che risultasse difforme rispetto al nuovo assetto classificatorio.

CAPO III - APPRENDISTATO

Articolo 161

(1) Ai sensi dell'articolo 2 della legge 9 gennaio 1955, n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: segretario portiere, chef de rang, barman, seconda governante, operaio specializzato, centralinista; addetto: all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine; cassiere, giardiniere, caffettiere, dispensiere, cantiniere, operaio qualificato, ecc..

Articolo 162

(1) Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato per la qualifica di Cuoco capo partita è fissata in quattro anni.

STAGIAIRES

Articolo 163

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

CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 164

(1) La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 58.
(2) Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'articolo 1 del

presente Contratto che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Articolo 165

(1) I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termini fisso per la stagione o a tempo indeterminato.
(2) Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 166

(1) 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.
2) Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

Articolo 167

(1) Il periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.
(2) 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.
(3) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in sei giornate.

Articolo 168

(1) 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, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 169

(1) La disposizione dell'articolo 91 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 170

(1) Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 92 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a sei giorni.

Articolo 171

(1) Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determinano le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

Articolo 172

(1) I contrari integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente articolo.

Articolo 173

(1) Analogo trattamento di cui agli articoli 171 e 172 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Articolo 174

(1) Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di quindici giorni.

Articolo 175

(1) Nelle aziende stagionali, l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro deve risultare da ano scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.
(2) 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 sperata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.
(3) 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.
(4) Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Articolo 176

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

Articolo 177

(1) Il 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'articolo 2119 del codice civile.

CAPO V - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 178

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

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 179

(1) 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.
(2) 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.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 180

(1) 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.
(2) 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 lini dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.
(3) 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.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 181

(1) Il lavoro straordinario diurna è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.
(2) Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione

ragguagliata ad ore maggiorata del 60 per cento.
(3) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
(4) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
(5) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.
(6) Dovrà essere escluso dal lavoro straordinario notturno il personale alberghiero di servizio al mattino seguente.

CAPO VI - FESTIVITA'

Articolo 182

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 85 è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO VII - FERIE

Articolo 183

(1) Il periodo di ferie di cui all'articolo 87 potrà essere prolungato previ accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione alla Commissione Paritetica territorialmente competente.
(2) Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.
(3) La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.
APO VIII - ELEMENTI ECONOMICI

PAGA BASE AZIENDE ALBERGHIERE MINORI

Articolo 184

(1) Negli alberghi di 2 e 1 stelle e nelle pensioni e locande, le paghe base indicate all'articolo 112 del presente Contratto, sono ridotte dei seguenti importi:

	+ 18 anni	- 18 anni
A	22.000	-
B	20.000	-
I	20.000	-
II	17.000	15.000
III	15.000	13.000
IV	13.000	11.000
V	12.000	10.000
VIS	11.000	9.000

VI	11.000	9.000
VII	10.000	8.000

(2) Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al quinto livello.

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 185

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 108 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali di cui all'articolo 39 del CCNL del 16 marzo 1972.

Articolo 186

(1) Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 159 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam aziendali" o comunque definite nel settore degli alberghi, se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

SCATTI DI ANZIANITA'- NORME TRANSITORIE

Articolo 187

(a) La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie di cui all'articolo 184 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

PREMIO DI ANZIANITA'

Articolo 188

(1) Il premio di anzianità di cui all'articolo 153 del CCNL 8 luglio 1982 con decorrenza dalla data del 31 maggio 1986 viene soppresso.
(2) 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 O).

CAPO IX - MALATTIA

Articolo 189

(1) Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo 121 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:.
a) ad 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'articolo 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'articolo 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 articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad 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.
(2) 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.
(3) Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.
(4) 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.
(5) 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.
(6) Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Articolo 190

(1) 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.
(2) 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.
(3) Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero - le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

CAPO X - INFORTUNIO

Articolo 191

(1) 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.
(2) 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.

CAPO XI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 192

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 189 e 190 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO XII - NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Articolo 193

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Ferme restando le declaratorie previste, per ciascun livello, all'articolo 32 del presente Contratto, la classificazione del personale per i porti e gli approdi turistici è la seguente.
QUADRO A

- Direttore del porto

QUADRO B

- Vice Direttore del porto

LIVELLO PRIMO

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

LIVELLO SECONDO

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

LIVELLO TERZO

- Impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore; operaio specializzato provetto;
- Addetto alla torre di controllo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

- Ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al terzo livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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

LIVELLO SESTO SUPER

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

LIVELLO SESTO

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

LIVELLO SETTIMO

- Inserviente generico;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che la definizione della classificazione del personale non pregiudica le facoltà di cui all'articolo 36 del presente Contratto.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste per i lavoratori dalla contrattazione integrativa aziendale o territoriale vigente.
Eventuali controversie concernenti la classificazione del personale saranno esaminate con le procedure di cui all'articolo 34 del presente Contratto.

SCATTI DI ANZIANITA'

Articolo 194

(1) Entro il 30 settembre 1995 le Parti si incontreranno per disciplinare il raccordo tra la disciplina degli scatti di anzianità di cui all'articolo 116 e le prassi aziendali in atto.
(2) Tale raccordo sarà definito in base ai seguenti criteri: a) salvaguardia

degli importi maturati alla data del 1° agosto 1995; b) corresponsione degli scatti di anzianità in base alla disciplina di cui all'articolo 116, fermo restando l'assorbimento, sino a concorrenza, degli importi di cui alla precedente lettera a);
c) riconoscimento di un'anzianità convenzionale massima di tre anni nei confronti di coloro che, alla data del 1° agosto 1995, non percepiscono importi comunque denominati, a titolo di scatti di anzianità.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 195

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982, il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui alle normative aziendalmente applicate nei corrispondenti periodi.
PREMIO DI ANZIANITA'

Articolo 196

(1) n premio di anzianità di cui all'articolo 153 del CCNL 8 luglio 1982 (allegato O) non trova applicazione nei confronti dei dipendenti dei porti e degli approdi turistici, salvo che in precedenza non venisse applicato il presente Contratto.

DISPOSIZIONI DI RACCORDO

Articolo 197

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

Articolo 198

(1) Le Parti si danno reciprocamente atto che la definizione della disciplina di cui al presente capo ha costituito il comune presupposto per la applicazione del CCNL Turismo ai porti ed agli approdi turistici.
(2) Il presente capo, costituendo trattamento complessivo di miglior favore, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto, fatto salvo quanto qui espressamente previsto, le norme di tutti i contratti nazionali .'n precedenza applicati.
(3) L'applicazione del presente Contratto ai porti ed agli approdi turistici decorre dal 1° agosto 1995.

CAPO XIII - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 199

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 8 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'articolo 16 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Articolo 200

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'articolo 199 del presente CCNL, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali, di cui all'Accordo Nazionale stipulato tra le parti contraenti in data 7 novembre 1972, che forma parte integrante del presente Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli.
(2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973, n. 311 e successive integrazioni.

Articolo 201

(1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa alle aziende alberghiere comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto la convenzione del 1° agosto 1963 modificata con l'Accordo 3 marzo 1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio stipulata tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO. opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

Articolo 202

(1) Il contributo di cui all'articolo 200 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.
Articolo 203

(1) L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori e lo 0,10 per cento a carico del datore di lavoro.
(2) Tenuto conto di quanto disposto al successivo articolo 205, le aziende sono comunque tenute a versare
cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Articolo 204

un contributo pari a quello

(1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto dall'articolo 199 del presente CCNL con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro per gli alberghi a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni Provinciali delle parti stipulanti degli albergatori e dei lavoratori di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'articolo 203 a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole province interessate).
(2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali stipulanti entro tre mesi dalla data di stipulazione, in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

Articolo 205

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente capo.
(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico di lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla paga base nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà trasmessa alla Commissione locale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale degli albergatori.
(3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.
(4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita, inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto ne avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

Articolo 206

(1) La FAIAT e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente capo.

Articolo 207

(1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VIZ.L.CO. - Alberghi" mentre la Commissione Nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni del Comitato Nazionale CO.VE.L.CO. del settore alberghiero.

TITOLO XI - COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 208

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

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 Maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 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 tini 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 della 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:
- Direttore di campeggio o villaggio turistico nel quale la natura e la struttura del servizio nonché la semplicità dei modelli organizzativi adottati escluda la figura di direttore di categoria A.

- Vice Direttore di A.
- Vice Direttore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

LIVELLO 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 di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:
- Capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 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:
- Responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;
- Responsabile impianti tecnici; - Capo servizio amministrativo; - Capo Cuoco;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 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 acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:
- Segretario di Direzione corrispondente in lingue estere.
- Capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore.
- Magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione.
- Segretario ricevimento e cassa o amministrazione.
- Cuoco unico che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali.

- Impiegato di concetto.
- Capo ufficio contabile - impiegato di concetto.
- 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:
- Capo squadra elettricisti, capo squadra idraulici, capo squadra falegnami, capo squadra dipintori, capo squadra muratori, coordinatori del lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori.
- Operano 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.
- Infermiere.
- Stenodattilografa con funzioni di segreteria.
- Commesso vendita al pubblico intendendosi per tale il lavoratore addetto al complesso delle operazioni connesse alla vendita.
- Cameriere, Chef de Rang che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia esecutiva e conoscenze specialistiche.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 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.
- Magazziniere comune.
- Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari etc, alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine.
- Controllore di campeggio senza autonomia decisionale. - Sorvegliante di infanzia non diplomato
- Dattilografo.
- Conducente automezzi e natanti. - Aiuto commesso.
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita ed alla ristorazione impiegato d'ordine.
- Cameriere di bar.
- Barista.
- Banconiere di tavola calda.
- Cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei

modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso 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.
- Pizzaiolo.
- Addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;
- Addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni. - Assistente ai bagnanti (bagnino) (previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia)
- Operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà' nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Addetto a mansioni di ordine;
- Capo squadra del personale di fatica e/o pulizie.
- Addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 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. - Commis di ristorante. - Commis di bar. - Altre qualifiche di Valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello ~ lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:
- Operaio comune e/o generico. - Guardiano notturno e diurno.
- Sorvegliante di ingresso.
- Accompagnatore su campo.
- Commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda.
- Stiratrice.
- Lavandaio.
- Addetto ai servizi di spiaggia. - Custode.
- Cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio.
- Cameriera/e camping, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni.
- Aiuto ricezionista.

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:
- Personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici. - Fattorino.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 209

(1) Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato per la qualifica di segretario ricevimento e cassa o amministrazione è fissata in quattro anni.

Articolo 210

(1) Ai sensi dell'articolo 2 della legge 19 gennaio 1955 n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: chef de rang, operaio specializzato, centralinista; addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine, operaio qualificato, cameriere al bar, barista, banconiere di tavola calda, cameriere, pizzaiolo, ecc..

CAPO III - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 211

(1) La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'articolo 58.

Articolo 212

(1) Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'articolo 1 del presente Contratto, che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Articolo 213

(1) I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato.
(2) I1 contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 214

(1) I1 trattamento degli stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.
(2) Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

Articolo 215

(1) I1 periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.
(2) 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.
(3) La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

Articolo 216

(1) 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, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 217

(1) La disposizione dell'articolo 91 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 218

(1) Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 92 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni sei.

Articolo 219

(1) Fermi restando i valori della paga-base nazionale, i contratti integrativi territoriali determineranno le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

Articolo 220

(1) I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente articolo.

Articolo 221

(1) Analogo trattamento di cui agli articoli 219 e 220 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Articolo 222

(1) Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di quindici giorni .

Articolo 223

(1) Nelle aziende stagionali, l'apposizione del termine della durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.
(2) Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa o fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto 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.
(3) 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.
(4) Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Articolo 224

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

Articolo 225

(1) In caso di epidemia o di altra causa di forza maggiore che obbligasse il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le Organizzazioni competenti locali decideranno a norma dell'articolo 2119 del codice civile.

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 226

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.
(2) La norma di cui al secondo comma dell'articolo 74 può essere derogata previa intesa in sede aziendale.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 227

(1) 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.
(2) Salve le condizioni di migliore 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.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 228

(1) Le ore di lavoro svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento.
(2) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 229

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.
(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
(4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

CAPO V - FESTIVITA'

Articolo 230

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 85 è dovuta oltre la normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO VI - FERIE

Articolo 231

(1) Il periodo di ferie di cui all'articolo 87 potrà essere prolungato previ accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazioni alla Commissione Paritetica territorialmente competente.
(2) Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.
(3) La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.
(4) Il calcolo della frazione di mese per la valutazione del rateo di ferie non godute viene rapportato a ventiseiesirni.

CAPO VII - ELEMENTI ECONOMICI

PAGA BASE AZIENDE MINORI

Articolo 232

(1) Per i campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, la paga base di cui all'articolo 112 del presente Contratto verrà ridotta dei seguenti importi arrotondati:

	+ 18 anni	- 18 anni
A	22.000	-
B	20.000	-
I	20.000	-
II	17.000	15.000
III	15.000	13.000
IV	13.000	11.000
V	12.000	10.000
VIS	11.000	9.000
VI	11.000	9.000
VII	10.000	8.000

(2) Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al quinto livello.

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 233

(1) Costituiscono trattamenti integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 108 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi al CCNL per il settore Alberghi, in quanto espressamente stipulate con riferimento al settore Campeggi o comunque già corrisposte a tale titolo dalle aziende.

Articolo 234

(1) Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 208 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam" aziendali o comunque definite nel settore dei campeggi se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

SCATTI DI ANZIANITA' - NORMA TRANSITORIA

Articolo 235

(1) La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto della norma transitoria di cui all'articolo 229 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Articolo 236

(1) Il calcolo delle frazioni di mese per la valutazione dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità viene rapportato a ventiseiesimi.

CAPO VIII - MALATTIA

Articolo 237

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 121 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad 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 i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 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'articolo 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 articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad 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.
(2? 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.
(3) Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

(4) 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.
(5) 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 glomi. 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.
(6) Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Articolo 238

(1) Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiederne l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.
(2) In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.
(3) Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero - le spese per retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

CAPO IX - INFORTUNIO

Articolo 239

(1) 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.
(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno quindici milioni in caso di invalidità permanente e dieci milioni in caso di morte.

CAPO X - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 240

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 234 e 235 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.
CAPO XI - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 241

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 3 e della Commissioni Paritetiche territoriali di cui

all'articolo 16 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Articolo 242

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'articolo 241 del presente CCNL, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali di cui all'Accordo Nazionale stipulato tra le parti contraenti in data 7 novembre 1972,che forma parte integrante del presente Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli.
(2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Articolo 243

(1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa ai campeggi compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto, la Convenzione del 1° agosto 1963 modificata con Accordo 3 marzo 1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio - stipulato tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del Commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO. opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

Articolo 244

(1) Il contributo di cui all'articolo 242 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

Articolo 245

(1) L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori e lo 0,10 per cento a carico dei datori di lavoro.
(2) Tenuto conto di quanto disposto al successivo articolo 247 le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Articolo 246

(1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto all'articolo 241 del presente CCNL con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro per il settore campeggi a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni periferiche delle parti stipulanti di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite l'INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'articolo 245 a carico dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole provincie interessate).
(2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali firmatarie entro tre mesi dalla data di stipulazione in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

Articolo 247

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente titolo.
(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori sacrario effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla busta paga, nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione locale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale FAITA.
(3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.
(4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita, inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto ne avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

Articolo 248

(1) La FAITA e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente Capo.

Articolo 249

(1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - campeggi" mentre la commissione nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni di Comitato Nazionale CO.VE.L.CO. del settore campeggi.

TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 250

(1) La classificazione del personale per il comparto dei Pubblici Esercizi è la seguente.
AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 Maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 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 le corrispondenze delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:
quadro A

Appartengono a questa livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attributo, 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 della azienda.
- capo area di catena di esercizi; - direttore; - gerente; - capo servizi amministrativi catering.
quadro B

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.
- Vice Direttore;
- Responsabile area mense; - Capo del personale;
- Economo responsabile del settore acquisti intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- Responsabile punto vendita (esercizi minori) intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore; - Capo

zona manutenzione.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato 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 di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:
- Superintendente catering; - Capo servizio catering;
- Ispettore amministrativo catena d'esercizio,
- Assistente Senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione;

LIVELLO 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:
- Direttore Servizio mensa o Capo impianto mensa - Capo laboratorio gelateria (ex Capo gelatiere)
- Capo laboratorio pasticceria intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti
- Responsabile di amministrazione (ex Segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto)
- Primo mastre o capo servizio sala
- Ispettore mensa
- Responsabile impianti tecnici
- Capo cuoco P.E. e ristorazione collettiva - Capo contabile
- Operatore o procuratore doganale catering - Capo ufficio catering - Supervisore catering - Primo barman P.E.
- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco - bar
- Capo banconiere di pasticceria, intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovrintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori
- Magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni
- Cassiere centrale catering

- Capo C.E.D.
- Analista - Programmatore C.E.D.
- Assistente di Direzione, intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 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 acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:
- Controllo amministrativo
- Barman unico
- Sotto capo cuoco
- Cuoco unico
- Primo pasticcere
- Capo operaio
- Capo mensa surgelati e/o precotti - Capo reparto catering
- Assistente o vice o aiuto supervisore catering
- Operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse
- Maitre (nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo Maitre in subordine ad un caposervizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal Gerente)
- Dietologo
- Sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri
- Programmatore 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 quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza
- Cuoco capo partita
- Cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina
- Gastronomo
- Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore - Barman
- Chef de rang di ristorante - Cameriere di ristorante
- Secondo pasticcere
- Capo gruppo mensa - Gelatiere
- Pizzaiolo
- Stenodattilografa con funzioni di segretaria - Altri impiegati d'ordine
- Centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe
- Conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi
- 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
- Operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande
- Operatore C.E.D. - Consollista
- 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:
- Tablottista e marchiere
- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria
- Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione
- Telescriventista
- Magazziniere comune
- Centralinista
- Cellista surgelati o precotti
- Terzo pasticcere
- Dattilografo

- Altri impiegati d'ordine
- Dispensiere
- Cantiniere
- Banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita
- Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione
- Operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature
- Carrelista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine
- Sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.
- Addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande
- Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione
- Controllo merci
- Cameriere bar, tavola calda, self-service
- Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- Barista;
- Guardarobiera non consegnataria; - Allestitore catering;
- Autista di pista catering;
- Secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici - Guardia giurata
- Conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi
- 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 bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
- Addetto servizi mensa intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni

e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore;
- 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:
- Confezionatrice di buffet stazione e pasticceria
- Secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco
- Commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere P.E.)
- Commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche
- Stiratrice
- Lavandaia
- Guardiano notturno
- Addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore
- Caffettiere non barista - Caricatore catering
- Aiutante pista catering - Preparatore catering
- Addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni
- Guardarobiera clienti (vestiarista)
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO 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 (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti)
- Lavatore catering
- Conducente di motocicli
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Articolo 251

(1) La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.
(2) In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non

potrà superare le proporzioni appresso indicate:
- pubblico esercizio avente da due a cinque baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi;
- pubblico esercizio avente 6 o più baristi: 1 commis di bar (ex aiuto barista) ogni 3 baristi.
Ai tini di cui sopra, nel computo del numero dei baristi va considerato anche il capo-barista sempre che svolga la sua attività al banco.

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 252

(1) Ai sensi dell'articolo 2 delle legge 19 gennaio .955 n.25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: contabile d'ordine, cassiere, magazziniere comune, marchiare, tablottista, cuoco capo partita, cameriere, gelatiere, gastronomo, barista, banconiere tavola calda e fredda, operarla qualificato, terzo pasticcere, ecc.

Articolo 253

(1) Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato è fissata in quattro anni per le seguenti qualifiche:
- cuoco capo partita
- gastronomo
- pasticcere

CAPO III - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 254

(1) La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'articolo 58.

Articolo 255

(1) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.
(2) E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.
(3) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 256

(1) Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli Accordi Integrativi provinciali, il personale dei Pubblici Esercizi avrà

diritto alla retribuzione maggiorata del:
- 20 per cento per ingaggio fino ad un mese - 15 per cento per ingaggio fino a due mesi - 8 per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Articolo 257

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.
(2) In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 258

(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale e medesima retribuzione.

Articolo 259

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 260

(1) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura, che per i Pubblici Esercizi non potrà superare il 50 per cento della maggiorazione di cui all'articolo 256, sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.
(2) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 261

(1) Gli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale

saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 286.

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 262

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.
(2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 263

(1) L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 264

(1) 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.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 265

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.
(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
(4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.
(5) Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione

stabilita ai sensi dell'articolo 286.

FESTIVITA'

Articolo 266

(1) Al personale retribuito in misura fissa che prestala propria opera nelle festività di cui all'articolo 85 è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del venti per cento.
(2) Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'articolo 85 ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 286.
(3) Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 286 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'articolo 286 ragguagliata ad ore di lavoro.

Articolo 267

(1) Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'articolo 86 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 286.

FERIE

Articolo 268

(1) Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 286.
(2) Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 286.

PERMESSI E CONGEDI

Articolo 269

(1) Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli articoli 91, 92 e 93 del presente Contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 286.

CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 270

(1) Costituisce trattamento salariale integrativo di cui alla lettera b) dell'articolo 108 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 55 del CCNL 19 ottobre 1973 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'articolo 79 del CCNL 10 aprile 1979.

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

Articolo 271

(1) Per i Pubblici Esercizi di terza e quarta categoria le paghe base indicate all'articolo 112 del presente Contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

LIVELLI	+ 18	- 18
A	11.000	-
B	10.000	-
I	10.000	-
II	8.500	7.500
III	7.500	6.500
IV	6.500	5.500
V	6.000	5.000
VI	5.500	4.500
VII	5.000	4.000

CAPO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 272

(1) L'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale.
PERCENTUALE DI SERVIZIO

Articolo 273

(1) La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti negli articoli che seguono, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i Contratti integrativi territoriali.

Articolo 274

Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto m lettera a) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

a) negli esercizi extra dal 12 al 15 per cento;
b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13 per cento;
c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12 per cento
d) negli esercizi di quarta Classe (osterie con cucina) il 10 per cento.

Articolo 275

(1) Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto m lettera b) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:
a) negli esercizi extra dal 18 al 22 per cento; b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20 per cento; c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17 per cento; d) negli esercizi di quarta classe il 10 per cento.
(2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.
(3) Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 276

(1) Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di dieci persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12 per cento.
(2) E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei Contratti integrativi territoriali

Articolo 277

(1) La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:
a) col sistema addizionale, nel qual caso il favoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.
(2) In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

% sul netto nel sistema addizionale		% sul lordo nel sistema globale
10%	corrisponde al	9,10%
11%	corrisponde al	9,99%
12%	corrisponde al	10,72%
13%	corrisponde al	11,51%
14%	corrisponde al	12,29%
15%	corrisponde al	13,05%
16%	corrisponde al	13,80%

17%	corrisponde al	14,53%
18%	corrisponde al	15,27%
19%	corrisponde al	15,97%
20%	corrisponde al	16,67%
21%	corrisponde al	17,36%
22%	corrisponde al	18,03%

Articolo 278

(1) Quando la percentuale di servizio viene riscossa dal datore di lavoro, essa dovrà essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di quattro giorni a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Articolo 279

(1) La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.
(2) La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.
(3) Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso, secondo quanto contemplato dall'articolo 61.
(4) E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Articolo 280

(1) Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

Articolo 281

(1) Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali in atto al 31 ottobre 1973.

Articolo 282

(1) Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.
(2) La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in

modo che essi non vengano a percepire meno del 5 per cento ne più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.
(3) I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe.
(4) Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maitre o capo cameriere.
(5) In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Articolo 283

(1) Il personale favoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.
(2) Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'articolo 112, all'indennità di contingenza e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente Contratto e dai Contratti Integrativi Territoriali ego aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.
(3) L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale favoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.
(4) Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.
(5) L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Articolo 284

(1) I sistemi di retribuzione diversi da quelli dal presente Contratto stabiliti con Accordi Integrativi Provinciali in vigore 30 aprile 1973 in base agli articoli 71 e seguenti del CCNL 13 marzo 1970 sono da considerarsi congelati, ferma restando la facoltà delle Associazioni Territoriali di abrogarli per stabilire il passaggio a paga fissa del personale favoleggiante, nel qual caso al personale interno sarà garantita la conservazione dei livelli retributivi mediamente percepiti in precedenza.

MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Articolo 285

(1) Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte le tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70 per cento con le modalità di cui all'articolo 286.

LIQUIDAZIONE TRATTAMENTI NORMATIVI AI PERCENTUALISTI

Articolo 286

(1) La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente Contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Articolo 287

(1) Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 139 verrà calcolata in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 297 del 1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297 del 1982 per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 91 del 1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31 maggio 1982.
(2) Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione di cui all'articolo 286 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli articoli 152 e 292 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

CAPO VIII - SCATTI DI ANZIANITA'

NORMA TRANSITORIA

Articolo 288

(1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende dei Pubblici Esercizi per il periodo 1 giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

I/S	55.000
I	52.000
II	49.000
III	47.000
IV	44.000
V	43.000
VI	42.000
VII	41.000

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 258 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue: al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scalfi, la

data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.
(3) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scalfi maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 116 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.
(4) L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

CAPO IX - MALATTIA ED INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 289

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:
a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 e della relativa integrazione di cui al D.M. 1° febbraio 1957 e al D.M. 6 Agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della stessa legge 29 febbraio 1980 n. 33;
b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 286.
(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui al punto a) del comma precedente non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relativi

ai periodi di malattia.

INFORTUNIO

Articolo 290

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio.
(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.
(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:
- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia dagli articoli 122 e 289, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

CAPO X - PULIZIA DEI LOCALI

Articolo 291

(1) Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).
(2) Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e favoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

CAPO XI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 292

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'articolo 289 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO XII - NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Articolo 293

(1) Sono considerati locali notturni tuffi gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

Articolo 294

(1) Nei locali notturni la percentuale sarà del 16 per cento per le consumazioni di ristorante e del 18 per cento per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.
(2) Per il personale favoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno.
(3) Nei Contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.
(4) E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18 per cento sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Articolo 295

(1) Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'articolo 282 del presente Contratto.

Articolo 296

(1) Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diamo, pulizia compresa.

Articolo 297

(1) Per quanto non fosse previsto nei precedenti articoli al personale dipendente si applicano le norme del presente Contratto fatte salve le condizioni di miglior favore già fissate dagli Accordi Integrativi provinciali.

CAPO XIII - NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Articolo 298

(1) Il presente Contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fame le norme contenute nei capitolati delle Ferrovie. Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione Ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei lumi, fermo restando il limite massimo annuo di 260 ore di lavoro straordinario, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione di orario, eccettuato il caso che l'Ispettorato del Lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'articolo 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
(2) Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli Accordi Integrativi provinciali in vigore.

Articolo 299

(1) In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22 giugno 1971, che al comma b) dell'articolo 1 precisa, tra l'altro, come condizioni da porre a base delle gare e trattative per le concessioni degli esercizi dei

caffè ristoratori di stazioni F.S. e nei relativi contratti, il riconoscimento, a tutti gli effetti, al personale dipendente, dell'anzianità di servizio prestato in via continuativa nello stesso caffè ristoratore o anche in continuità di rapporto di lavoro con lo stesso concessionario presso altro caffè ristoratore di stazione F.S., i trattamenti di fine rapporto del personale suddetto dovranno essere accantonati, mediante polizza di capitalizzazione da stipularsi nei modi e nei termini stabiliti dal Regolamento sottoscritto dalle Organizzazioni stipulanti in data 21 novembre 1972.

CAPO XIV - NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA (mense aziendali)

Articolo 300

(1) Le Parti si danno atto che le norme di cui all'accordo nazionale per i cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva (mense aziendali) del 9 aprile 1979, modificato dagli accordi del 13 ottobre 1982, 17 giugno 1986 e del 3 maggio 1990, trovano inserimento nel seguente capo.

CAMBI DI GESTIONE

Articolo 301

(1) Rilevato che il settore della ristorazione collettiva - per la parte non propriamente collegata a forme di ristorazione pubblica - è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo, allo scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

Articolo 302

(1) La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili alla applicazione del presente Accordo.
(2) La Gestione subentrante - anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento - darà a sua volta formale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

Articolo 303

(1) Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione del presente Accordo.
(2) Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile

effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.
(3) L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'invio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Articolo 304

(1) La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno tre mesi sui libri pagamatricola della Gestione uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti di altri lavoratori.
(2) I lavoratori in contratto di formazione e lavoro, fatte salve le disposizioni di legge verranno parimenti assunti in contratto di formazione e lavoro restando a carico della gestione subentrante l'effettuazione del periodo di formazione e lavoro mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente.

Articolo 305

(1) Gli incontri di cui all'articolo 303 dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative:
a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio; b) mutamenti nelle tecnologie produttive;
c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitolati d'appalto;
d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo della occupazione nell'azienda appaltante.
(2) In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso - ove sussistano le specifiche condizioni di legge - alla CIGS ed ai contratti di solidarietà.

Articolo 306

(1) Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la Gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni Sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

Articolo 307

(1) Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche

condizioni previste dalle norme di legge vigenti (nulla osta per l'avviamento al lavoro, libretto sanitario ecc.) ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale di cui al primo comma del precedente articolo 304, per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli articoli 137 e 138 del presente Contratto.
(2) Qualora tali condizioni non sussistessero, la Gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai lini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di trenta giorni.

Articolo 308

(1) Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'articolo 305, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno tre mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.
(2) Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali stipulate anteriormente al 9 aprile 1979, la differenza verrà mantenuta come quota ad personam e sarà assorbita in occasione di futuri aumenti salariali collettivi con modalità da definire tra le parti. Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'articolo 307, la Gestione subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo del triennio relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti così come fissata dal secondo comma dell'articolo 116 del presente Contratto:
- le annualità intere di servizio maturate presso la Gestione uscente nei casi di cambio di gestione, avvenuti anteriormente al 1° giugno 1986;
- l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la gestione uscente per i casi di cambi di gestione intervenuti successivamente al 1° giugno 1986.
(3) Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente Gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso la precedente gestione. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

Articolo 309

(1) Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto

il territorio nazionale la materia dei cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva che rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti.
(2) Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto. Tali accordi non saranno comunque più negoziabili alla loro scadenza, per le materie in questione.

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 310

(1) A parziale deroga di quanto previsto dall'articolo 21 del presente Contratto, per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi salariali comunque denominati di cui alla lettera c) del primo comma dello stesso articolo 21 saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni provinciali dei pubblici esercizi aderenti alla Fipe con l'intervento dell'Angem.

SCATTI DI ANZIANITA' - NORMA TRANSITORIA

Articolo 311

(1) Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'articolo 288 del presente Contratto, per il personale delle aziende della ristorazione collettiva che abbia già maturato uno o più scatti di anzianità, il raccordo tra la preesistente disciplina di cui all'articolo 258 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.
(2) Alla data di entrata in vigore del CCNL 16 febbraio 1987, alla voce scatti di anzianità dovrà essere attribuito:
a) quanto sin qui erogato a titolo "scatti di anzianità"
b) quanto sin qui eventualmente erogato come superminimo ad personam, in conseguenza dell'operazione di adeguamento alla legge n. 91 del 197`7 attuato dall'azienda
c) quanto eventualmente sin qui erogato come "assegno ad personam" derivante dagli scatti di anzianità maturati dalle gestioni precedenti ai sensi del precedente articolo 308.
(3) Al personale suddetto che nel periodo 1° giugno 1986 - 28 febbraio 1989 maturerà un triennio di anzianità, dovrà essere corrisposto l'importo fisso di uno scatto previsto nella tabella valida per il settore dei pubblici esercizi per il periodo suddetto, in aggiunta degli importi degli scatti precedenti come sopra ricostituiti.
(4) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti

maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 116 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante. L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.
(5) Per quanto riguarda le modalità di erogazione degli scatti di anzianità nei casi di cambi di gestione valgono le norme di cui all'articolo 308.

INDENNITA'SUPPLEMENTARE

Articolo 312

(1) Ai soli dipendenti da aziende di Ristorazione Collettiva in forza alla data di stipula del CCNL 16 febbraio 1987 verrà riconosciuta una "indennità supplementare" di lire diecimila lorde mensili nel periodo 1 giugno 1986 - 31 maggio 1988 (ventiquattro mensilità) secondo le modalità di seguito specificate nel presente articolo. ~
(2) L'indennità supplementare deve essere corrisposta solo al personale che abbia maturato almeno uno scatto di anzianità il cui importo sia stato calcolato dall'azienda senza l'indennità di contingenza in relazione alla legge 91 del 1977.
(3) Detta indennità non è computabile ai fini della maturazione del T.F.R., nè concorre a determinare la base di calcolo di altri istituti contrattuali.
(4) Essa sarà corrisposta limitatamente a ventiquattro mesi (escluse tredicesima e quattordicesima mensilità) e la sua erogazione cesserà, comunque, con il 31 maggio 1988.
(5) L'indennità citata non competerà a chi abbia già risolto, in via consensuale con transazione e rinuncia od in forza di decisione giudiziale o comunque, in altro modo, il contenzioso con la propria azienda relativamente alle modalità di calcolo degli scatti rispetto alla legge 91 del 1977, nonché - per le aliquote mensili non ancora corrisposte - a coloro che, per qualsivoglia motivo, risolvano il rapporto di lavoro con le aziende al di fuori dell'ipotesi prevista per i cambi di gestione.
(e) In questo caso, infatti, l'indennità in questione continuerà ad essere corrisposta dall'azienda subentrante fino al 31 maggio 1988 o fino alla cessazione del rapporto di lavoro con l'interessato entro tale data.

CLAUSOLA DI INSCINDIBILITA'

Articolo 313

(1) Le OO.SS. firmatarie riconoscono che la vertenzialità insorta nel settore della ristorazione collettiva derivante da interpretazioni diverse riguardo alla modalità di calcolo degli scalfi di anzianità, in applicazione della legge n. 91 del 1977 - modalità che le aziende dichiarano essersi resa necessaria in considerazione del particolare automatico collegamento

esistente per il settore tra costo del lavoro e prezzo del servizio - deve intendersi superata con il CCNL 16 febbraio 1987.
(2) Ciò in considerazione del fatto che, in particolare per i dipendenti da aziende di ristorazione collettiva che già percepiscono importi retributivi, comunque denominati derivanti dalla maturazione di scatti di anzianità, i benefici introdotti dal rinnovo del CCNL 16 febbraio 1987, derivanti da
a) - incremento del valore unitario degli scatti
b) - riconoscimento di anzianità convenzionale di settore, sia pure ai soli tini della maturazione degli scatti
c) - incremento del numero degli scatti di anzianità,
d) - erogazione, a titolo transattivo dell'indennità supplementare" di cui al precedente articolo 312,
sono stati espressamente concordati, perché complessivamente migliorativi dell'attuale applicazione dell'istituto da parte del settore, a transazione di quanto eventualmente preteso da ciascun lavoratore relativamente alla disciplina degli scatti applicata.
(3) Con riferimento alla consensuale definizione di cui sopra, le OO.SS. firmatarie si impegnano affinché le proprie articolazioni territoriali e aziendali non prestino assistenza legale e/o sindacale ai propri iscritti che intendessero promuovere azioni giudiziarie per il titolo riguardante gli scatti di anzianità.
(4) Dichiarano altresì che interverranno presso le proprie articolazioni organizzative affinché queste ultime richiedano ai propri iscritti di abbandonare le azioni giudiziarie già promosse e di non promuoverne di nuove. Confermano che la materia relativa agli scatti di anzianità non formerà oggetto di rivendicazione alcuna ai vari livelli di contrattazione.

INDENNITA' SPECIALE

Articolo 314

(1) Ai soli dipendenti della Ristorazione Collettiva in servizio alla data del 1 maggio 1990 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990, verrà corrisposta, per dodici mesi consecutivi a partire dal 1° ottobre 1990 e fino al 30 settembre 1991 una "Indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi ai vari livelli:

Quadri A e B	£. 92.000
liv. I, II e III	£. 79.000
liv. IV e V	£. 70.000
liv. VIS, VI e VII	£. 55.000

(2) Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato anche il lavoro prestato nell'anzidetto periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990 presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.
(3) Per i casi di anzianità minore, gli importi di cui sopra verranno erogati in tredicesimi pro-quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.
(4) Per il personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La suddetta indennità non competerà

ai lavoratori assunti a tempo determinato. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il T.F.R.. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° ottobre 1990.
(5) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso dell'anno di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione, la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per essenze complessivamente non superiori, nel periodo 1° aprile 1989 - 30 aprile 1990, ai trenta giorni.

ORARIO DI LAVORO

Articolo 315

(1) n godimento dei permessi retribuiti di cui all'articolo 70 potrà essere attuato, in presenza di particolari esigenze aziendali da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, usufruendo degli stessi in misura di una o due ore settimanali nell'arco di quarantotto settimane.
(2) Nella prima ipotesi, dal monte ore annuo dei permessi retribuiti (104 ore), verranno utilizzate quarantotto ore, nella seconda ipotesi, settantasei ore.
(3) Per il personale a tempo parziale, le riduzioni di orario di cui sopra, verranno attuate con criteri di proporzionalità. Il riproporzionamento della retribuzione si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dall'articolo 69 del presente Contratto.
(4) La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori, anche alle R.S.U. o al delegato aziendale, ove esistenti.
(5) Le unità produttive o i singoli lavoratori cui non si applicherà la disciplina di cui sopra, continueranno a godere dei permessi retribuiti di cui all'articolo 70 con le modalità di cui al precitato articolo.
(e) Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto.

SCIOPERO NELLE MENSE OSPEDALIERE

Articolo 316

(1) Le Parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue.
(2) Nelle aziende di ristorazione collettiva operanti negli ospedali il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire

l'erogazione delle prestazioni indispensabili.
(3) In particolare, sarà garantita l'erogazione del servizio di ristorazione destinato ai degenti le cui condizioni di salute - a giudizio della direzione sanitaria - possano risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.
(4) Alfine di consentire la predisposizione di servizi sostitutivi, di favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di avvalersi di servizi alternativi, la proclamazione degli scioperi dovrà avvenire con un preavviso minimo di dieci giorni.
(5) Le controversie concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili, saranno esaminate e possibilmente risolte, mediante il ricorso alle procedure di cui all'articolo 17 del presente Contratto.
(6) Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di epidemie ego di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

CONFRONTO SETTORIALE

Articolo 317

(1) Le parti, tenuto conto delle specificità del settore della ristorazione collettiva e della opportunità di definire in sede settoriale una più puntuale normativa di raccordo con quella del CCNL, convengono di avviare, dopo la stipula del contratto stesso, incontri finalizzati a risolvere, tra l'altro, le seguenti questioni:
- durata degli appalti
- aspetti relativi alla C.I.G.
- problematiche relative al mercato del lavoro
- integrazioni ed alcune normative, quale quella del part time per renderle più adeguate alle obiettive esigenze organizzative del settore e a quelle dei lavoratori interessati.

CAPO XV - REFEZIONE

Articolo 318

(1) Tutti gli esercizi che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio.
(2) La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

CAPO XVI - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 319

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 3 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'articolo 16 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti per la parte di propria

competenza.

Articolo 320

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto dall'articolo 319 del presente Contratto Nazionale di Lavoro, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro dei pubblici esercizi, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza contrattuale denominato CO.VE.L.CO. - P.E. a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti, di cui all'Accordo Nazionale stipulato in data 30 gennaio 1970, modificato con accordi 19 ottobre 1973 e 3 maggio 1974.
(2) La parte del contributo a carico dei datori di lavoro è di competenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi, mentre la parte a carico dei lavoratori è di competenza delle organizzazioni dei lavoratori stipulanti.

Articolo 321

(1) Tale contributo sarà riscosso tramite l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - INPS - in base ad apposita convenzione stipulata ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Articolo 322

(1) Il contributo di cui all'articolo 320 dovrà essere calcolato mediante l'applicazione sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle aliquote percentuali appresso indicate:
a) l'aliquota del contributo CO.VE.L.CO. - P.E. a carico dei datori di lavoro e di pertinenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi è compresa nei contributi integrativi ASCOM;
b) l'aliquota a carico dei lavoratori e di pertinenza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti è fissata nella misura dello 0,10 per cento.

Articolo 323

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presento titolo.
(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate dai datori di lavoro mediante trattenuta da annotarsi sulla busta paga nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga immediatamente successivo all'assunzione.
(3) Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione Nazionale per le Vertenze di Lavoro presso la

FIPE.
(4) Le norme di cui ai precedenti articoli 320, 321 e 322 fanno parte integrante del presente Contratto e non possono subire deroghe nei confronti di soggetti ai quali il Contratto stesso si applica.

Articolo 324

(1) Secondo quanto convenuto tra l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - INPS e le Organizzazioni stipulanti il presente Contratto con apposito Accordo, l'ammontare dei contributi previsti dall'articolo 322 sarà versato dai datori di lavoro all'Istituto suddetto unitamente ai contributi obbligatori utilizzando il modello DM 10 M3 alla voce "Contributo ASCOM" per la quota a carico dei datori di lavoro ed alla voce "Contributo CO.VE.L.CO." per la quota a carico dei lavoratori.

CAPO XVII - ACCORDI SETTORIALI

Articolo 325

(1) Le Organizzazioni nazionali firmatarie potranno procedere alla stipula di accordi settoriali integrativi per quelle aziende che diffuse in più regioni o nell'intero territorio nazionale, pur rientrando nella sfera di applicazione del presente Contratto presentano una particolare struttura anche organizzativa per adempiere con indirizzo unitario a particolari funzioni nel settore della ricettività e della ospitalità in genere.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto che - a seguito dell'inserimento nella sfera di applicazione del presente Contratto delle ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere - sarà avviata una trattativa per la definizione di norme specifiche per il settore.

TITOLO XIII STABILIMENTI BALNEARI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 326

(1) La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 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 tini 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 della azienda.
- Direttore

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziativa 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 di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:
- Vice Direttore
- 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 cioè:
- Ispettore.
- Cassiere centrale - Interprete
- Infermiere diplomato.
- 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 condizione 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:
- Capo assistente bagnanti.

- Istruttore di ginnastica correttiva. - Capo operaio.
- 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
- 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.
- Infermiere - Pedicurista - Manicurista - Massaggiatore - Barbiere e Parrucchiere - Istruttore di nuoto con brevetto - Stenodattilografo con funzioni di segreteria - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO 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:
- Cassiere
- Magazziniere comune
- Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine.
- Assistente ai bagnanti
- Dattilografo
- Addetto vendita biglietti
- Operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature)
- Addetto a mansioni di ordine.
- 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:
- Maschera
- Guardiano notturno
- 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 cioè:
- Operaio comune
- Inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino)
- Lavandaio
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:
- Guardarobiera clienti
- Addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE

Articolo 327

(1) La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 58.

Articolo 328

(1) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.
(2) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 329

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.
(2) In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali

Articolo 330

(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Articolo 331

(1) 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, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 332

(1) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dagli Accordi integrativi Provinciali
(2) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 333

(1) I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 286.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 334

(1) In deroga a quanto previsto dall'articolo 69 la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore per il personale impiegatizio ed in quarantaquattro ore per il personale non impiegatizio.
(2) Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore.

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 335

(1) La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 336

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.
(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
(4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.
(5) Per il personale retribuito con una percentuale sugli incassi il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 111.

FESTIVITA'

Articolo 337

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 85 è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO IV - INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 338

(1) Le parti si danno reciprocamente atto: a) che in forza dell'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari e si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata sino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali;
b) che per il personale suddetto, in forza degli articoli 43 e 46 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1 febbraio 1975 - 31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'articolo 2 dell'Accordo Nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi

CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 339

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b)

dell'articolo 108, l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 41 del CCNL 26 giugno 1974 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'articolo 79 del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO VI - RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Articolo 340

(1) Le riduzioni della paga base prevista dall'articolo 271 per il comparto dei pubblici esercizi si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di terza e quarta categoria, a partire dal 1° novembre 1987, salvo quanto diversamente stabilito da specifici accordi provinciali entro la validità del presente Contratto Nazionale di Lavoro.
(2) Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

CAPO VII - SCATTI DI ANZIANITA' - NORMA TRANSITORIA

Articolo 341

(1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti degli Stabilimenti Balneari per il periodo 1° giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Importi
I/S	55.000
I	52.000
II	49.000
III	47.000
IV	44.000
V	43.000
VI	42.000
VII	41.000

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 300 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.
(3) Al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

(4) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati casi ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 116 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.
(5) L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

CAPO VIII- MALATTIA ED INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 342

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell' INPS ai sensi dell'articolo 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'articolo 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 articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;
c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia provveduto a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'articolo 122.
(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.
(3) L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

INFORTUNIO

Articolo 343

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.
(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.
(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:
- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli articoli 122 e 342 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni;

CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 344

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 341 e 342 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO X - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 345

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli articoli 319, 320, 321, 322, 323 e 324.

TITOLO XIV - ALBERGHI DIURNI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 346

La classificazione del personale per il comparto degli Alberghi Diurni è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 14 maggio 1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 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 tini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. ~ 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 della azienda.
- direttore
- gerente

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 di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:
- Vice Direttore.
- 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:
- Responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto)
- responsabile del controllo di più reparti
- Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione
- 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 acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e\o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:
- Magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO 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:
- Cassiere centrale
- Barbiere
- parrucchiere - Manicure - Pedicure - Massaggiatore - Visagista
- 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:
- Magazziniere comune - Cassiera
- Aiuto parrucchiere
- Pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;
- 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:
- Addetto deposito bagagli
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese 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:
- Lustrascarpe - Bagnina
- Sciampista
- 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
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compreso nella suddetta elencazione

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 347

(1) Ai sensi dell'articolo 2 della legge 19 gennaio 1955 n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio. parrucchiere, visagista, barbiere, manicure, pedicure, ecc.

CAPO III - CONTRATTO A TERMINE

Articolo 348

(1) La disciplina del presente Capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 58.

Articolo 349

(1) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.
(2) E escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.
(3) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.
IV - alberghi diurni

Articolo 350

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.
(2) In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 351

(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Articolo 352

(1) 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, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 353

(1) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore, è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.
(2) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 354

(1) I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbano essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 286.

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 355

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.
(2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 356

(1) L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 357

(1) 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.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 358

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.
(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
(4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

FESTIVITA'

Articolo 359

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività dei cui all'articolo 85 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO V - INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 360

Le parti si danno reciprocamente atto:

1) che in forza della lettera b) della norma transitoria all'articolo 7 del CCNL 10 aprile 1979 si è adempiuto ad conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata fino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli Alberghi diurni.
2) che per il personale suddetto, in forza della lettera b) della norma

transitoria all'articolo 7 del CCNL 10 aprile 1979 si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1° febbraio 1975 - 31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'articolo 2 dell'Accordo
Nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

CAPO VI - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 361

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 108 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale elemento aziendale in atto di cui alla norma transitoria in calce all'articolo 7 lettera b) del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO VII - SCATTI DI ANZIANITA'

NORMA TRANSlTORIA

Articolo 362

(1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende degli Alberghi Diurni per il periodo 1° giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Importi
I/S	55.000
I	52.000
II	49.000
III	47.000
IV	44.000
V	43.000
VI	42.000
VII	41.000

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 331 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.
(3) Al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scaltro sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari, al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.
(4) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il

personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990 e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 116 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo degli scatti spettante.
(5) L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero é cioè alla maturazione del sesto scatto.

CAPO VIII - MALATTIA ED INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 363

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 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'articolo 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 articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;
c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che sia stato provveduto da parte del dipendente a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'articolo 122.
(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.
(3) L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico: se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS.

INFORTUNIO

Articolo 364

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.
(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.
(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:
-invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli articoli 122 e 363 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

CAPO IX-TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo365

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 371 e 372 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO X - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo366

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli articoli 319, 320, 321, 322, 323 e 324.

TITOLO XV - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 367

La classificazione del personale del comparto delle Imprese di viaggi e turismo è la seguente:

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 Maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. 1130 del 1 luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di

studio e di adeguata formazione professionale specialistica.
Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:
quadro A

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale 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 tini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.
A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda.
- Capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse.

quadro B

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.
- Capo agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione.

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 di notevole rilevanza dell'agenzia e cioè:
- Capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate
- Capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione
- Capo C.E.D.
- Analista - Programmatore C.E.D.
- 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:
- Responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione
- Capo agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione
- Capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo
- 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 adeguata preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:
- Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- Programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- Promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di Agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
- Stenodattilografa in lingue estere;
- Segretario di Direzione corrispondente in lingue estere; - Traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
- Cassiere e/o addetto al cambio delle valute;
- Impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;
- Impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- 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 specifiche comunque acquisite e cioè:
- Addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o

alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica
- Impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere
- Impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia
- Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale
- Contabile d'ordine - Stenodattilografo
- Transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze)
- Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati
- Operatore C.E.D.
- 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 pratica di lavoro e cioè:
- Hostess
- Dattilografo
- Addetto esclusivamente alle macchine contabili - Addetto al centralino e/o telescriventi
- Fatturista
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici - Archivista
- Autista
- Portavalori
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

LIVELLO 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:
- Personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- 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:
- Custode
- Portiere
- Personale addetto a mansioni di semplice attesa
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella

suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplice attività anche con macchine già attrezzate e cioè:
- Personale di fatica ed addetto alle pulizie
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CHIARIMENTO A VERBALE

1) Le parti si danno atto che per le imprese di viaggi e turismo il "Dirigente Tecnico" o "Direttore Tecnico" di cui alle norme R.D.L. 23 novembre 1936, n. 2523 legge 4 aprile 1940 n.860, circolare n. 08680 del 25 novembre 1955 del Commissariato per il Turismo, analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi non costituisce una qualifica a se stante ma deve essere inquadrato nei livelli a seconda delle sue effettive mansioni.
2) Per la tipologia delle Agenzie di Viaggio di categoria A-B si fa riferimento alla Legge Regionale Lombardia n. 39, articolo 2 del 9 marzo 1983 che così recita:
A) Imprese che svolgono attività di produzione, organizzazione e vendita esclusivamente tramite altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone e gruppi.
B) Imprese che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico senza il tramite di altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone e gruppi.

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 368

(1) Con decorrenza dalla data di stipula del presente contratto, la durata dell'apprendistato, salvo le maggiori misure concordate a livello territoriale per eventuali qualifiche specifiche, è fissata in tre anni.
(2) Le qualifiche per le quali è ammesso l'apprendistato sono quelle comprese nel quarto e quinto livello con le seguenti eccezioni:
a) lavori di scrittura e archivio (corrispondenti alla qualifica di "archivista");
b)lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia legalmente riconosciuta;
c) mansioni per le quali è richiesta la patente di abilitazione.
(3) Per i giovani che abbiano frequentato con profitto, superando le relative prove di esame, corsi di formazione organizzati da Istituti, Scuole Professionali legalmente riconosciute, Scuole di formazione per il Turismo legalmente riconosciute, il periodo di apprendistato è fissato in dodici mesi, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.
(4) Inoltre, le parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni,

convengono di elevare o confermare a quattro anni la durata dell'apprendistato per le seguenti qualifiche:
- Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie, ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica.
- Impiegato addetto ai servizi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere.
- Impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia.
- Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale ed all'estero.
- Transferista (addetto all'assistenza e ricevimento degli arrivi e partenze).
- Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati.

Articolo 369

(1) Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai quindici anni e non superiore ai venti, anche se in possesso di titolo di studio di scuola media superiore, maturità o titolo equivalenti.
(2) A parziale deroga di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 368, con riferimento ai limiti di età per i quali è ammesso l'apprendistato, per le qualifiche inquadrate al terzo livello ed oltre, il limite massimo di cui al comma 1 è elevato, previe intese territoriali, a ventidue anni, per i giovani in possesso di titolo di studio di scuola media superiore, maturità o titolo equivalente. Tale elevazione di età non è consentita in caso di attinenza del titolo di studio alle mansioni svolte.
(3) Per gli apprendisti assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore del presente Accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 370

(1) A decorrere dal 1° luglio 1974, in deroga a quanto previsto dall'articolo 69, la durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia:
- custodi
- guardiani diurni e notturni - portieri
- telefonisti
- uscieri ed inservienti - addetti ai transfert
- autisti
- ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923 n. 2657 e successive modifiche ed integrazioni.
(2) Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

Articolo 371

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in cinque giornate.
(2) La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.
(3) Ouanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le parti per periodi di alta stagione.
(4) Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, armonizzando le istanze del personale con le esigenze delle imprese.
(5) I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.
(e) Gli orari di lavoro praticati nelle imprese devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 372

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.
(2) Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 40 per cento.
(3) Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore ventidue alle ore sei del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verrano retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50 per cento.
(4) Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione ragguagliata ad ore percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.
(5) Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

CAPO IV - FESTIVITA`

Articolo 373

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 85 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del quaranta

per cento per lavoro festivo.

CAPO V - FERIE

Articolo 374

(1) L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per il territorio interrompe il decorso delle ferie.
(2) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto, altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Articolo 375

(1) L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.
(2) In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:
a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
d) un'indennità di trasferta pari al quindici per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il dieci per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.
(3) Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra.
(4) L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.
(5) Può essere concordata aziendalmente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.
(e) In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra.
(7) Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.
(8) Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il

costo della classe turistica.
(9) Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle due stelle.

Articolo 376

(1) I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:
a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sì e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;
b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;
c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Articolo 377

(1) Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

Articolo 378

(1) A norma dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970 n.300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttivo
(2) Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Articolo 379

(1) Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.
(2) In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.
(3) Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente capo.

CAPO VII - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 380

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 108 gli eventuali trattamenti salariali aggiuntivi regionali o provinciali di cui all'articolo 124 del C.C.N.L. del 1° luglio 1974.
(2) Alla scadenza del presente contratto le parti si incontreranno per un riesame sulla destinazione dei predetti trattamenti aggiuntivi.

Articolo 381

(1) La paga base nazionale di cui all'articolo 112 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze ad personam previsti all'articolo 81 colonna C del CCNL 10 aprile 1979 e cioè:
I Super L. 10.500
I Livello L. 25.600
III Livello L. 600

PAGA BASE AGENZIE MINORI

Articolo 382

(1) I valori di paga base per le Agenzie di Viaggio che svolgono l'attività indicata alla lettera "B" dell'articolo 2 della legge regionale Lombardia n. 39 del 9 maggio 1983 o comunque ad essa riconducibile, sono ridotti delle seguenti misure:

LIVELLI	
1	33.000
2	31.000
3	28.000
4	26.000
5	24.000
6S	23.000
6	22.000
7	21.000

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 383

(1) In conformità a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 14 febbraio 1975 il valore del singolo punto dell'indennità di contingenza a decorrere dal 1 luglio 1978 è il seguente:
n - Dipendenti qualificati di età superiore ai 18 anni: L. 2.389
n - Dipendenti qualificati di età inferiore ai 18 anni: L. 2.031
n - Apprendisti: L. 1.792
(2) A decorrere dal 1° maggio 1981 gli importi dell'indennità di contingenza per i dipendenti di età superiore ai diciotto anni sono uniformati a quelli in vigore alla stessa data per il settore alberghi e pubblici esercizi.

PROVVIGIONI

Articolo 384

(1) Per il personale compensato in tubo o in parte a provvigione la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il cinque per cento rispetto alla paga base nazionale stabilita dall'articolo 112 del presente Contratto.
(2) Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo tra stipendio e provvigione non sia raggiunto, e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

INDENNITA` DI CASSA

Articolo 385

(1) Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità: cassiere, addetto al cambio valute quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" nella misura del cinque per cento della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

SCATTI DI ANZIANITA`

Articolo 386

A partire dal Omaggio 1990, ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei scatti triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

QUADRI

A	79.000
B	76.000

LIVELLI

1	73.000
2	70.000
3	67.500
4	64.000
5	63.000
6S	60.500
6	60.000

7 59.000

NORMA TRANSITORIA

Articolo 387

(1) Ai dipendenti delle agenzie di viaggio in servizio alla data del 30 aprile 1990, continuerà ad essere assicurata la maturazione della serie di otto scatti di anzianità; in applicazione di tale disposizione, in occasione della maturazione del nuovo scatto di cui alla precedente tabella, verrà operata la rivalutazione degli scatti già maturati, senza liquidazione degli arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso, secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

QUADRI

A 64.000
B 61.000

LIVELLI

1 60.000
2 57.000
3 54.500
4 51.000
5 50.000
6S 49.000
6 48.500
7 47.500

(2) Gli scatti che matureranno successivamente al 1° luglio 1993 verranno riconosciuti nella misura di cui all'articolo 116 e secondo le modalità ivi previste ed i criteri di riproporzionamento utilizzati in base all'articolo 288 del presente Contratto.

CAMBI DI LIVELLO

Articolo 388

(1) Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; ove il lavoratore percepisca all'atto della promozione una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno ad personam riassorbibile in caso di futuri aumenti.

ANZIANITA' CONVENZIONALE

Articolo 389

(1) Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità

sostitutiva, nonché del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:
a) mutilati e invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordini militari promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.
(2) Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.
(3) L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.
(4) Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il dirigo alle predette anzianità all'ano dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.
(5) Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del CCNL del 16 febbraio 1987 restano ferme le norme di cui all'articolo 76 del CCNL 23 ottobre 1950, in base alle quali i lavoratori stessi per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovranno esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950, e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentazione dei documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data.
(6) L'entrata in vigore del presente CCNL non riapre i suddetti termini.
(7) Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto, retrodatando la data di inizio del rapporto di lavoro.

MENSILITA` SUPPLEMENTARI

Articolo 390

(1) Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'impresa.

Articolo 391

(1) Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto.

CAPO VIII - MALATTIA

Articolo 392

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 121, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad 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 i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS, ai sensi dell'articolo 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'articolo 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 articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) a una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
- il cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
- il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.
(2) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se 1'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla precedente lettera a); 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.
(3) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli articoli 125 e 130, nè agli apprendisti.
(4) Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le .norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

CAPO IX - INFORTUNIO

Articolo 393

(1) 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.
(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno, quindici milioni per i casi di invalidità permanente e dieci milioni in caso di morte.

SOSPENSIONE DAL LAVORO

Articolo 394

(1) Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla retribuzione e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
(2) In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'impresa al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal. presente CCNL per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento per giusta causa, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CAPO X - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 395

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1932 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'articolo 409 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO XI - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE
Articolo 396

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 8 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'articolo 16 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Articolo 397

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'articolo 396 del presente C.C.N.L. con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali, di cui all'Accordo Nazionale stipulato tra le parti contraenti in data 7 novembre 1972, che forma parte integrante del presente Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli.
(2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973 n. 311.

Articolo 393

(1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa alle Imprese di Viaggi e Turismo comprese nella sfera di applicazione del

presente Contratto la convenzione del 1° agosto 1963 modificata con Accordo del 3 marzo 1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio, stipulata tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

Articolo 399

(1) Il contributo di cui all'articolo 397 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

Articolo 400

(1) L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui:
- a carico dei lavoratori 0,10 per cento
- a carico dei datori di lavoro 0,10 per cento
(2) Tenuto conto di quanto disposto al successivo articolo 402 le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Articolo 401

(1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto all'articolo 396 del presente C.C.N.L. con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro a tali livelli è data facoltà alle Associazioni Provinciali delle parti stipulanti di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'articolo 399 a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole provincie interessate).
(2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali stipulanti entro la data del 31 dicembre 1976 in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

Articolo 402

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente capo.
(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla busta paga, nei confronti di tutti i lavoratori

compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione Paritetica Territoriale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale Imprese di Viaggi e Turismo.
(3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.
(4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita ed inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto ne avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

Articolo 403

(1) La FIAVET e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente Capo

Articolo 404

(1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - Imprese di Viaggi e Turismo" mentre la Commissione Nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni del Comitato Nazionale CO.VE.L.CO del settore Imprese di Viaggi e Turismo.

ALLEGATO A - MODULI TIPO CONTRATTI A TERMINE

Comunicazione ex articolo 62, comma 6
ALLA RSU
(o alle OO.SS.LL.)
AL CENTRO DI SERVIZIO

La sottoscritta impresa ....., in conformità a quanto previsto dall'articolo 62 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 comunica che:

O nei tre mesi precedenti ha proceduto all'assunzione a termine di n.... lavoratori per intensificazioni temporanee dell'attività derivanti da situazioni straordinarie e non prevedibili;
O nei tre mesi precedenti ha proceduto all'assunzione a termine di n.... lavoratori per sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'articolo 1, lettera b),

legge n. 230 del 1962;
O intende procedere all'assunzione a termine di n.... lavoratori per l'esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non è possibile sopperire con il normale organico.

Dichiarazione ex articolo 62, comma 7

La sottoscritta impresa ..... , in conformità a quanto previsto dall'articolo 62 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 ai fini dell'applicabilità delle disposizioni di cui alla legge 28 febbraio 1987, n. 56 dichiara di impegnarsi all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e legislazione
sul lavoro.

ALLEGATO B - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

B/1 - ACCORDO QUADRO SUI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Articolo 1

(1) Nel quadro delle iniziative di riforma legislativa dei rapporti di lavoro, le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi atti a favorire l'inserimento dei giovani nelle aziende del settore turismo.
(2) Conseguentemente, esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni della legge 19 dicembre 1984 n. 863 relativa ai contratti di formazione e lavoro al fine di incentivare l'assunzione di giovani e di assicurare agli stessi, oltre all'inserimento nell'attività produttiva, una adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di professionalità conforme alle esigenze del settore turismo.
(3) Le Organizzazioni territoriali delle Parti stipulanti il presente accordo si attiveranno nei confronti dell'Ente Regione per determinare indirizzi e obiettivi sui programmi e sulle strutture formative.
(4) Le Organizzazioni territoriali datoriali e sindacali dei lavoratori definiranno attraverso specifici accordi i progetti di formazione, per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro. Copia del precedente accordo verrà depositata a cura delle parti presso gli Uffici centrali del Ministero del Lavoro.
(5) I progetti di formazione definiti tra le parti a livello territoriale verranno depositati presso gli Uffici provinciali e regionali del lavoro ai fini del rilascio immediato alle aziende associate alle Federazioni imprenditoriali stipulanti del nulla osta da parte degli Uffici del collocamento territorialmente competenti, per le assunzioni nominative in attuazione del disposto dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 863 del 1984.
(e) In deroga a quanto disposto dal quarto comma, particolari accordi per i progetti di formazione potranno essere stipulati tra le Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori e le imprese turistiche di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale, assistite dalle rispettive Federazioni

nazionali.
(7) Copia dell'accordo dovrà essere inviata agli Uffici centrali del Ministero del lavoro ed alle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro interessate, che provvederanno a depositarla presso gli Uffici provinciali e regionali del lavoro ai lini di cui al citato comma 3 dell'articolo 3 della legge n. 863 del 1984.

PROGETTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Articolo 2

(1) Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento di ingresso, quello eventualmente intermedio e quello finale da conseguire al termine del contratto di formazione e lavoro.
(2) L'inquadramento di ingresso potrà essere al massimo di due livelli inferiore a quello finale.
(3) Il contratto di formazione e lavoro avrà durata non superiore a 24 mesi di prestazione.
(4) La durata dovrà comunque essere corrispondente alle relative esigenze formative.
(5) L'azienda assicurerà la formazione teorica e pratica con personale qualificato che fornirà le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni alle quali il giovane viene avviato, coerentemente con il progetto di formazione. Per i contratti di formazione stipulati con giovani in possesso di diplomi di qualifica conseguiti presso un istituto professionale o di attestati di qualifica conseguiti ai sensi dell'art. 14 della L. n. 845/1978 e preordinati al conseguimento di qualificazioni inerenti ai diplomi ed agli attestati predetti, le ore di formazione teorica possono essere sostituite, in tutto o in parte, da un numero equivalente di ore di formazione tecnico-pratica.
(6) La formazione teorica potrà essere realizzata anche attraverso la partecipazione a corsi presso gli Enti Bilaterali Territoriali.
(7) Comunicazione delle assunzioni deve essere data, a cura della azienda, all'Ispettorato del Lavoro.
(8) Alla conclusione del contratto di formazione e lavoro, l'azienda è tenuta ad attestare agli Uffici di collocamento territorialmente competenti l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Articolo 3

(1) Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà assicurato il trattamento normativo di cui al presente Contratto, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato tra le parti nel presente accordo.
(2) Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà assicurato il trattamento economico previsto dal presente Contratto.
(3) Il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà di sessanta giorni quando il contratto di formazione preveda

un livello di inquadramento, all'atto dell'assunzione, superiore al quarto e di trenta giorni negli altri casi.
(4) Fermo restando la durata del contratto di formazione e lavoro, in ogni caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto prevista dall'articolo 127.
(5) Ai fini suddetti, i periodi di assenza sono cumulabili tra loro.
(6) Per i casi di malattia ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro spetta il trattamento economico previsto dalle specifiche norme di legge in vigore, nonché le relative integrazioni previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto sotto forma diretta per un periodo di novanta giorni.
(7) Le aziende del settore Pubblici Esercizi assicureranno l'integrazione di malattia attraverso la Convenzione in atto con l'INPS, previa assicurazione da parte di quest'ultimo dell'applicabilità di tale accordo per i casi di contratto di formazione e lavoro.
(8) Allo stesso modo verranno estesi ai lavoratori suddetti i particolari trattamenti previsti dalle parti speciali del CCNL per i casi di infortunio, ad integrazione di quanto previsto dalle specifiche norme di legge in vigore.

Articolo 4

(1) Resta salva in alternativa per le aziende che intendono assumere giovani con contratti di formazione e lavoro, la possibilità di adire direttamente la Commissione Regionale per l'impiego, avvalendosi della procedura di cui all'articolo 3 della legge n. 863 del 1984 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 5

(1) Le parti si impegnano ad incontrarsi qualora la disciplina legislativa del contratto di formazione e lavoro subisca modifiche.

B/2- FAC-SIMILE PROGETTO FORMAZIONE E LAVORO

Il presente progetto è finalizzato all'inserimento nell'azienda ed alla formazione di n.... lavoratori, tuffi di età compresa tra i 15 e i 32 anni
(N.B.: per ogni figura professionale dovrà essere redatto apposito progetto)
- L'assunzione avverrà il ..../..../..... ovvero entro il.... /..../.....
(non oltre tre mesi dalla data dell'accertamento di conformità da parte del Centro di Servizio).
- Durata del contratto di formazione e lavoro n. 24 mesi.

- Mansioni ed inquadramento contrattuale all'atto dell'assunzione:
..... (indicare il livello di entrata previsto dal CCNL Turismo).
- Inquadramento cui tende la formazione (indicare quello previsto dal CCNL Turismo per la mansione cui è finalizzata la formazione).

Programma di formazione

-Inserimento iniziale per mesi di effettivo lavoro con mansioni e compiti di .....
-Inserimento per ulteriori mesi di effettivo lavoro con mansioni e compiti di .....

Modalità di svolgimento della formazione

La formazione sarà di tipo teorico/pratico con inserimento graduale nella posizione lavorativa a seguito di progressiva acquisizione delle capacità professionali cui è preordinata la formazione.
L'istruzione teorica si svolgerà nei locali dell'azienda o ..... (indicare la sede) e sarà impartita con riferimento ai seguenti contenuti e programmi:
.....

L'addestramento pratico si svolgerà nei locali dell'azienda normalmente adibiti ai processi produttivi e sarà orientato all'acquisizione delle seguenti Competenze specifiche:
.....
.....
.....

B/3- PROGETTO FORMAZIONE E LAVORO DI TIPO B

Il Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale, riunito in Roma il 19 aprile 1995,

visto quanto disposto dall'articolo 2 dell'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 6 ottobre 1994, il quale stabilisce la possibilità di instaurare rapporti di formazione e lavoro mirati ad agevolare l'inserimento professionale (c.d. cfl di tipo b);
visto quanto disposto dal decreto legislativo n. 626 del 1994 che prevede l'obbligo di impartire a tutti i dipendenti una formazione adeguata in relazione alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;
considerato che la definizione dei contenuti dei progettiformativi concernenti i contratti di formazione e lavoro è demandata agli Enti Bilaterali, ai centri di Servizio, alla contrattazione integrativa, alle Commissioni Paritetiche;
delibera di approvare l'allegato progetto di formazione e lavoro, fermo restando che l'effettivo ricorso allo stesso dovrà essere preceduto dall'apposizione del visto di conformità da parte dei competenti organismi paritetici territoriali.

PROGETTO

Il presente progetto è mirato ad agevolare l'inserimento professionale di n..... lavoratori mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.

caratteristiche generali

- il rapporto di formazione e lavoro avrà una durata di dodici mesi
- la formazione avrà una durata complessiva di venti ore - inquadramento contrattuale per la durata del rapporto .....
- inquadramento contrattuale cui tende la formazione .....

contenuti della formazione

- il concetto di qualità del servizio, con particolare riferimento ai modelli organizzativi orientati alla soddisfazione del cliente; la conoscenza dell'organigramma aziendale: persone, incarichi e responsabilità; apprendimento dei contenuti delle mansioni affidate, con inserimento graduale nella posizione lavorativa a seguito di progressiva acquisizione delle capacità professionali;
- la disciplina del rapporto di lavoro, con particolare riferimento al CCNL Turismo ed alla contrattazione integrativa, alle disposizioni aziendali ed al sistema sanzionatorio;
- il servizio di prevenzione incendi e le azioni da espletare a tutela della sicurezza dei lavoratori e dei clienti, con particolare riferimento agli incarichi specifici assegnati in relazione alla lotta antincendio ed alle procedure d'evacuazione in caso di allarme d'incendio;
- il servizio di prevenzione e protezione dagli infortuni, con particolare riferimento ai rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale, alle misure ed alle attività di protezione e prevenzione adottate, agli eventuali rischi specifici cui il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta, alle normative di sicurezza ed alle disposizioni aziendali in materia;
- le azioni da adottarsi a tutela e promozione della qualità del luogo di lavoro e dell'ambiente circostante, con particolare riferimento alle normative igienico sanitarie, al risparmio energetico, alla tutela dal rumore.

svolgimento della formazione

La formazione si svolgerà nei locali dell'azienda normalmente adibiti ai processi produttivi eccezion fatta per l'eventuale partecipazione a corsi organizzati dall'Ente Bilaterale Territoriale o da altri enti individuati dal datore di lavoro.

data di assunzione

L'assunzione avverrà il .. /.. /.... ovvero entro il .. /.. /.... (non oltre tre mesi dalla data dell'accertamento di conformità da parte del Centro di Servizio).

il datore di lavoro
(timbro e firma)

il Centro di Servizio
(timbro e firma)

B / 4 - RIEPILOGO DELLE CARATTERISTICHE DEI CFL AI SENSI DELL'ARTICOLO 50 DEL CCNL TURISMO 6 OTTOBRE 1994

Per il cfl mirato all'acquisizione di professionalità elevate:

livello iniziale	livello finale	ore formazione	durata in mesi
1	B	130	24
2	1	130	24
3	2	130	24
4	3	130	24

Per il cfl mirato all'acquisizione di professionalità intermedie:

livello iniziale	livello finale	ore formazione	durata in mesi
5	4	80	24
6S*	5	80	24
6 **	5	80	24
6 *	6S	80	24

* solo alberghi ** esclusi alberghi

Per il cfl mirato ad agevolare l'inserimento professionale:

livello iniziale	livello finale	ore formazione	durata in mesi
1	B	20	12
2	1	20	12
3	2	20	12
4	3	20	12
5	4	20	12
6S	5	20	12
6	5	20	12
6 *	6S	20	12
7	6	20	12

* solo alberghi

ALLEGATO C- STATUTO E REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DELL'ENTE BILATERALE TERRITORIALE UNITARIO DEL SETTORE TURISMO

STATUTO

Articolo 1

Costituzione

(1) Conformemente a quanto previsto dall'articolo 13 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994 è costituito ad iniziativa delle Organizzazioni Regionali della FEDERALBERGHI, FAITA, FIAVET, e FIPE e della FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL l'Ente Bilaterale Territoriale Unitario del Settore turismo, denominato E.B.T.

Articolo 2
Natura

(1) L'E.B.T. ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Articolo 3
Durata

(1) La durata dell'E.B.T. è a tempo indeterminato.

Articolo 4
Sede

(1) L'E.B.T. ha sede in ...

Articolo 5
Scopi

(1) L'E.B.T. promuove e gestisce, a livello locale:
a)iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
b)iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavora a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;
c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori.
(2) Inoltre, svolge le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.
(3) L'E.B.T. istituisce l'osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.
(4) A tal fine, l'osservatorio:
a)programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni

sulle materie oggetto di analisi dell'osservatorio Nazionale inviando a quest'ultimo i risultati di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56 del 1987 e con le garanzie di riservatezza ivi previste;
b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'osservatorio Nazionale.
c) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (anche rispetto ai lavoratori extracomunitari) nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto.
d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'osservatorio Nazionale;
e) svolge funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio in materia di mercato del lavoro.

Articolo 6
Soci e Beneficiari

(1) Sono Soci dell'E.B.T. le Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatarie dell'Accordo del ../../.. stipulato in attuazione dell'articolo 6 del CCNL Turismo del 6 ottobre 1994.
(2) Le iniziative di cui all'articolo 5 del presente Statuto integrano i trattamenti minimi normativi contrattuali e sono destinate ai dipendenti da Aziende che corrispondono all'E.B.T. le quote di finanziamento di cui al successivo articolo 7.
(3) In coerenza con gli obiettivi di cui sopra e conformemente a quanto disposto dall'articolo 6 del CCNL Turismo del 6 ottobre 1994, il 15 per cento del gettito netto globale dell'E.B.T. derivante dalle quote di cui al successivo articolo 7 è destinato al finanziamento dell'osservatorio Nazionale del mercato del lavoro.
(4) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'articolo 5, in ragione della provenienza del gettito.

Articolo 7
Finanziamento

(1) L'E.B.T. è finanziato da quote versate da tutte le Aziende e dai loro dipendenti nella misura prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo. (2) La quota a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata all'E.B.T., unitamente a quella a proprio carico, con le modalità stabilite nel regolamento.

Articolo 8
Organi dell'E.B.T.

(1) Sono organi dell'E.B.T.:
- L'Assemblea
- Il Presidente
- Il Comitato Esecutivo
- Il Collegio dei Sindaci

Articolo 9
Assemblea

(1) L'Assemblea è composta in modo paritetico tra i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro da ... membri, nominati:
- n.... dalle Organizzazioni dei datori di lavoro di cui n.... nominati dall'Associazione aderente alla FEDERALBERGHI, n.... nominati dall'Associazione aderente alla FIPE, n.... nominati dall'Associazione aderente alla FAITA e n.... nominati dall'Associazione aderente alla FIAVET;
- n.... dalle Organizzazioni dei lavoratori di cui n.... nominati dalla FILCAMS-CGIL di ..... , n nominati dalla FISASCAT-CISL di ..... e n..... nominati dalla UILTuCS-UIL di..... ;
(2) I membri dell'Assemblea durano in carica tre anni e si intendono riconfermati di triennio in triennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. E' però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri membri anche prima della scadenza del triennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.
(3) Il nuovo membro avrà per la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.

Articolo 10
Poteri dell'Assemblea

(1) Spetta all'Assemblea di:
- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;
- approvare i regolamenti interni dell'E.B.T.;
- deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 5 del presente Statuto;
- provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T.;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E.B.T.;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori ed i Sindaci;
- stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi in caso di ritardato pagamento;
- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto.
- approvare i verbali delle proprie riunioni;

Articolo 11
Riunioni dell'Assemblea

(1) L'Assemblea si riunisce ordinariamente tre volte all'anno, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno tre membri effettivi dell'Assemblea o dal Presidente o dal Collegio dei Sindaci.
(2) La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione.
(3) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.
(4) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T. . Per la validità delle adunanze dell'Assemblea e le relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti. (5) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno la metà più uno dei componenti. Ciascun membro ha un voto.

Articolo 12
Il Presidente

(1) Il Presidente dell'E.B.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta fra i membri effettivi rappresentanti i Sindacati dei Lavoratori e la volta successiva tra i membri effettivi rappresentanti le Associazioni dei datori di lavoro. Il Presidente dura in carica per un triennio. Qualora, nel corso del triennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del triennio.
(2) Spetta al Presidente dell'E.B.T. di:
- rappresentare l'E.B.T. di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunioni del Comitato Esecutivo;
- sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Esecutivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Esecutivo.
(3) Il Presidente ha la firma sociale.

Articolo 13
Il Vice Presidente

(1) Il Vice Presidente dell'E.B.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i membri effettivi rappresentanti le Associazioni dei datori di lavoro e la volta successiva fra i membri effettivi rappresentanti i Sindacati dei Lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti l'Associazione dei datori di lavoro, il Vice Presidente sia scelto fra i rappresentanti i Sindacati dei Lavoratori e viceversa.
(2) Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Articolo 14
Il Comitato Esecutivo

(1) Il Comitato Esecutivo si compone di 6 membri, scelti tra i componenti l'Assemblea e casi ripartiti:
a) Il Presidente dell'Assemblea;
b) Il Vicepresidente dell'Assemblea;
c) due membri nominati dalle Organizzazioni dei datori di lavoro;
d) due membri nominati dalle Organizzazioni dei lavoratori;

Articolo 15
Poteri del Comitato Esecutivo

(1) Spetta al Comitato Esecutivo di:
- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- vigilare sull'attuazione delle iniziative promosse dall'E.B.T.;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T.;
- assumere e licenziare il personale dell'E.B.T. e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti interni dell'E.B.T. e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare i verbali delle proprie riunioni;

Articolo 16
Riunioni del Comitato Esecutivo

(1) Il Comitato Esecutivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri effettivi del Comitato o dal Presidente.
(2) La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.
(3) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.
(4) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T..
(5) Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno quattro membri.
(6) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno quattro membri.
(7) Ciascun membro ha un voto.

Articolo 17
Il Collegio dei Sindaci

(1) Il Collegio dei Sindaci è composto di tre membri effettivi così designati: uno dalle Associazioni dei datori di lavoro, uno dai Sindacati dei Lavoratori, il terzo scelto di comune accordo fra gli iscritti all'albo dei revisori ufficiali dei Conti, che ne è il Presidente.
(2) Le predette Organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause

di forza maggiore.
(3) I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.
(4) I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.
(5) Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'E.B.T. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.
(6) Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.
(7) La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.
(8) I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Articolo 18
Il Patrimonio dell'E.B.T.

(1) Le disponibilità dell'E.B.T. sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.
(2) Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'E.B.T. le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'E.B.T. ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.
(3) In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo, il patrimonio dell'E.B.T. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 5 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.
(4) Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'E.B.T., è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni. (5) I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.B.T. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Articolo 19
Gestione dell'E.B.T.

(1) Per le spese di impianto e di gestione, l'E.B.T. potrà avvalersi delle

disponibilità di cui all'articolo 18. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

Articolo 20
Bilancio dell'E.B.T.

(1) Gli esercizi finanziari dell'E.B.T. hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Esecutivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'E.B.T. e del bilancio preventivo.
(2) Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e il conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Esecutivo e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione al Comitato di Vigilanza Nazionale di cui all'articolo 6 del CCNL Turismo del 6 ottobre 1994 ed alle Organizzazioni Sindacali di cui all'articolo 1 del presente Statuto .

Articolo 21
Liquidazione dell'E.B.T.

(1) La messa in Iiquidazione dell'E.B.T. è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni stipulanti di cui all'articolo 1 nei seguenti casi:
a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizioni di legge;
b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;
c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.
(2) Nel momento stesso in cui dovesse verificarsi una delle ipotesi di cui innanzi, cesserà automaticamente l'obbligo per tutti i datori di lavoro di accantonare presso 1'E.B.T. i contributi di cui al precedente comma e per essi e per i lavoratori di pagare i medesimi.
(3) Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni stipulanti provvederanno alla nomina di sei liquidatori di cui tre nominati dalla Associazione dei datori di lavoro e tre nominati dai Sindacati dei Lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.
(4) Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'E.B.T. i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.
(5) Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad attività assistenziali da concordare tra le Organizzazioni firmatarie del presente atto.
(6) In caso di mancato accordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente

del Tribunale tenuti presenti i suddetti scopi.

Articolo 22
Modifiche statutarie

(1) Qualunque modifica al presente statuto, nonché al regolamento, deve essere proposta dalle Organizzazioni Sindacali di cui all'articolo 1, sentito il parere vincolante del Comitato di Vigilanza Nazionale il quale è tenuto ad esprimerlo entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta e deliberata dall'Assemblea dell'E.B.T., con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Articolo 23
Controversie

(1) Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente statuto, nonché del regolamento, è deferita all'esame della Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

Articolo 24
Disposizioni finali

(1) Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme in cui al Regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

REGOLAMENTO

(1) Il presente Regolamento disciplina il funzionamento dell'Ente Bilaterale Territoriale costituito ai sensi dell'articolo 13 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 6 ottobre 1994.
(2) La misura delle quote mensili di finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale è stabilita nello 0,40 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,10 per cento a carico del lavoratore e lo 0,30 per cento a carico del datore di lavoro. A far data dal 1° settembre 1995, la misura delle quote mensili di finanziamento è stabilita nello 0,40 per cento di paga base e contingenza di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore. La misura delle quote potrà essere variata solo ad opera delle Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti il CCNL Turismo.
(3) La quota a carico del lavoratore è trattenuta dal datore di lavoro all'atto del pagamento della retribuzione mensile. Il relativo importo deve essere indicato con apposita voce nel foglio paga e sul libro paga. (4) Le quote a carico dei lavoratori e del datore di lavoro devono essere versate all'Ente Bilaterale Territoriale (avvalendosi esclusivamente del sistema di riscossione appositamente individuato a livello nazionale).
(5) Gli importi delle quote di cui all'articolo precedente devono essere versati dalle aziende entro il mese successivo al periodo di paga al quale si riferisce il versamento. In caso di ritardato versamento sono dovuti

all'Ente Bilaterale Territoriale gli interessi di mora fissati nella misura del dieci per cento in ragione di anno, senza che ciò pregiudichi il diritto dell'E.B.T. medesimo ad adire le vie legali.
(6) I lavoratori che intendano avvalersi delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale sono tenuti a comprovare l'avvenuta trattenuta delle quote di propria competenza mediante l'esibizione del foglio paga.
(7) Entro il 1° luglio ed il 1° febbraio di ogni anno, i datori di lavoro sono tenuti ad inviare all'Ente Bilaterale Territoriale il riepilogo distinto per mese delle quote versate nel semestre precedente utilizzando a tal fine esclusivamente i moduli che saranno messi gratuitamente a disposizione dall'E.B.T. e che dovranno essere compilati in ogni parte. Il riepilogo dovrà essere sottoscritto dal datore di lavoro o dal suo rappresentante legale. Il datore di lavoro è responsabile delle omissioni e delle inesattezze contenute nel riepilogo.
(8) La quota di competenza dell'osservatorio Nazionale dovrà essere versata trimestralmente entro e non oltre l'ultimo giorno del mese di: gennaio (versamenti relativi al trimestre ottobre-dicembre), aprile (versamenti relativi al trimestre gennaio-marzo), luglio (versamenti relativi al trimestre aprile-giugno) e ottobre (versamenti relativi al trimestre luglio-settembre).
(9) Il calcolo del quindici per cento del gettito complessivo dovrà assumere a base l'insieme delle quote versate all'Ente Bilaterale Territoriale entro l'ultimo giorno del mese precedente.
(10) Entro il medesimo termine di cui al punto (8) l'Ente Bilaterale Territoriale è tenuto ad inviare all'osservatorio Nazionale il riepilogo distinto per mese delle quote versate ed il numero dei dipendenti cui si riferiscono

ALLEGATO D - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

D/1 - TABELLA GENERALE

dal 1° settembre 1994

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	edr	totale
A	1.364.595	1.030.809	20.000	2.415.404
B	1.212.973	1.020.915	20.000	2.253.888
1	1.076.514	1.019.209	20.000	2.115.723
2	924.891	1.009.306	20.000	1.954.197
3	833.892	1.002.850	20.000	1.856.742
4	748.000	996.420	20.000	1.764.420
5	657.027	991.444	20.000	1.668.471
6S	606.486	988.096	20.000	1.614.582
6	586.270	987.843	20.000	1.594.113
7	505.405	983.857	20.000	1.509.262

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

paga base	contingenza	edr	totale

4	710.600	918.170	20.000	1.648.770
5	624.176	913.501	20.000	1.557.677
6S	576.162	910.217	20.000	1.506.379
6	556.957	909.986	20.000	1.486.943
7	480.135	905.858	20.000	1.405.993

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	edr	totale
4	673.200	916.906	20.000	1.610.106
5	591.324	912.297	20.000	1.523.621
6S	545.838	909.142	20.000	1.474.980
6	527.643	908.916	20.000	1.456.559
7	454.865	904.926	20.000	1.379.791

dal 1° gennaio 1995
lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.364.595	1.050.809	2.415.404
B	1.212.973	1.040.915	2.253.888
1	1.076.514	1.039.209	2.115.723
2	924.891	1.029.306	1.954.197
3	833.892	1.022.850	1.856.742
4	748.000	1.016.420	1.764.420
5	657.027	1.011.444	1.668.471
6S	606.486	1.008.096	1.614.582
6	586.270	1.007.843	1.594.113
7	505.405	1.003.857	1.509.262

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	paga base	contingenza	totale
4	710.600	938.170	1.648.770
5	624.176	933.501	1.557.677
6S	576.162	930.217	1.506.379
6	556.957	929.986	1.486.943
7	480.135	925.858	1.405.993

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	totale
4	673.200	936.906	1.610.106
5	591.324	932.297	1.523.621
6S	545.838	929.142	1.474.980
6	527.643	928.916	1.456.559

7	454.865	924.926	1.379.791

dal 1° settembre 1995
lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.492.298	1.050.809	2.543.107
B	1.326.486	1.040.915	2.367.401
1	1.177.257	1.039.209	2.216.466
2	1.011.446	1.029.306	2.040.752
3	911.932	1.022.850	1.934.782
4	818.000	1.016.420	1.834.420
5	718.514	1.011.444	1.729.958
6S	663.243	1.008.096	1.671.339
6	641.135	1.007.843	1.648.978
7	552.702	1.003.857	1.556.559

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	paga base	contingenza	totale
4	777.100	938.170	1.715.270
5	682.588	933.501	1.616.089
6S	630.081	930.217	1.560.298
6	609.078	929.986	1.539.064
7	525.067	925.858	1.450.925

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	totale
4	736.200	936.906	1.673.106
5	646.662	932.297	1.578.959
6S	596.919	929.142	1.526.061
6	577.022	928.916	1.505.938
7	497.432	924.926	1.422.358

D/2 - TABELLA AZIENDE MINORI (ALBERGHI E COMPLESSI TURISTICO RICETTIVI DELL'ARIA APERTA)

dal 1° settembre 1994

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	edr	totale
A	1.342.595	1.028.711	20.000	2.391.306

B	1.192.973	1.019.014	20.000	2.231.987
1	1.056.514	1.017.309	20.000	2.093.823
2	907.891	1.007.686	20.000	1.935.577
3	818.892	1.001.415	20.000	1.840.307
4	735.000	995.173	20.000	1.750.173
5	645.027	990.290	20.000	1.655.317
6S	595.486	987.039	20.000	1.602.525
6	575.270	986.787	20.000	1.582.057
7	495.405	982.895	20.000	1.498.300

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	paga base	contingenza	edr	totale
4	699.600	917.111	20.000	1.636.711
5	614.176	912.535	20.000	1.546.711
6S	567.162	909.351	20.000	1.496.513
6	547.957	909.119	20.000	1.477.076
7	472.135	905.082	20.000	1.397.217

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	edr	totale
4	662.200	915.846	20.000	1.598.046
5	581.324	911.330	20.000	1.512.654
6S	536.838	908.273	20.000	1.465.111
6	518.643	908.048	20.000	1.446.691
7	446.865	904.150	20.000	1.371.015

dal 1° gennaio 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.342.595	1.048.711	2.391.306
B	1.192.973	1.039.014	2.231.987
1	1.056.514	1.037.309	2.093.823
2	907.891	1.027.686	1.935.577
3	818.892	1.021.415	1.840.307
4	735.000	1.015.173	1.750.173
5	645.027	1.010.290	1.655.317
6S	595.486	1.007.039	1.602.525
6	575.270	1.006.787	1.582.057
7	495.405	1.002.895	1.498.300

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	paga base	contingenza	totale

4	699.600	937.111	1.636.711
5	614.176	932.535	1.546.711
6S	567.162	929.351	1.496.513
6	547.957	929.119	1.477.076
7	472.135	925.082	1.397.217

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	totale
4	662.200	935.846	1.598.046
5	581.324	931.330	1.512.654
6S	536.838	928.273	1.465.111
6	518.643	928.048	1.446.691
7	446.865	924.150	1.371.015

dal 1° settembre 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.470.298	1.048.711	2.519.009
B	1.306.486	1.039.014	2.345.500
1	1.157.257	1.037.309	2.194.566
2	994.446	1.027.686	2.022.132
3	896.932	1.021.415	1.918.347
4	805.000	1.015.173	1.820.173
5	706.514	1.010.290	1.716.804
6S	652.243	1.007.039	1.659.282
6	630.135	1.006.787	1.636.922
7	542.702	1.002.895	1.545.597

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	paga base	contingenza	totale
4	766.100	937.111	1.703.211
5	672.588	932.535	1.605.123
6S	621.081	929.351	1.550.432
6	600.078	929.119	1.529.197
7	517.067	925.082	1.442.149

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	totale
4	725.200	935.846	1.661.046
5	636.662	931.330	1.567.992
6S	587.919	928.273	1.516.192

6	568.022	928.048	1.496.070
7	489.432	924.150	1.413.582

D/3 - TABELLA AZIENDE MINORI (PUBBLICI ESERCIZI E STABILIMENTI BALNEARI DI
Ill E IV CATEGORIA)
dal 1° settembre 1994

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	edr	totale
A	1.353.595	1.029.818	20.000	2.403.413
B	1.202.973	1.020.012	20.000	2.242.985
1	1.066.514	1.018.306	20.000	2.104.820
2	916.391	1.008.540	20.000	1.944.931
3	826.392	1.002.176	20.000	1.848.568
4	741.500	995.836	20.000	1.757.336
5	651.027	990.902	20.000	1.661.929
6S	600.986	987.600	20.000	1.608.586
6	580.770	987.347	20.000	1.588.117
7	500.405	983.406	20.000	1.503.811

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	paga base	contingenza	edr	totale
4	705.100	917.673	20.000	1.642.773
5	619.176	913.050	20.000	1.552.226
6S	571.662	909.815	20.000	1.501.477
6	552.457	909.584	20.000	1.482.041
7	476.135	905.497	20.000	1.401.632

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	edr	totale
4	667.700	916.409	20.000	1.604.109
5	586.324	911.845	20.000	1.518.169
6S	541.338	908.736	20.000	1.470.074
6	523.143	908.510	20.000	1.451.653
7	450.865	904.566	20.000	1.375.431

dal 1° gennaio 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.353.595	1.049.818	2.403.413
B	1.202.973	1.040.012	2.242.985

1	1.066.514	1.038.306	2.104.820
2	916.391	1.028.540	1.944.931
3	826.392	1.022.176	1.848.568
4	741.500	1.015.836	1.757.336
5	651.027	1.010.902	1.661.929
6S	600.986	1.007.600	1.608.586
6	580.770	1.007.347	1.588.117
7	500.405	1.003.406	1.503.811

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	paga base	contingenza	totale
4	705.100	937.673	1.642.773
5	619.176	933.050	1.552.226
6S	571.662	929.815	1.501.477
6	552.457	929.584	1.482.041
7	476.135	925.497	1.401.632

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	totale
4	667.700	936.409	1.604.109
5	586.324	931.845	1.518.169
6S	541.338	928.736	1.470.074
6	523.143	928.510	1.451.653
7	450.865	924.566	1.375.431

dal 1° settembre 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.481.298	1.049.818	2.531.116
B	1.316.486	1.040.012	2.356.498
1	1.167.257	1.038.306	2.205.563
2	1.002.946	1.028.540	2.031.486
3	904.432	1.022.176	1.926.608
4	811.500	1.015.836	1.827.336
5	712.514	1.010.902	1.723.416
6S	657.743	1.007.600	1.665.343
6	635.635	1.007.347	1.64Z.982
7	547.702	1.003.406	1.551.108

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	paga base	contingenza	totale
4	771.600	937.673	1.709.273

5	677.588	933.050	1.610.638
6S	625.581	929.815	1.555.396
6	604.578	929.584	1.534.162
7	521.067	925.497	1.446.564

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	totale
4	730.700	936.409	1.667.109
5	641.662	931.845	1.573.507
6S	592.419	928.736	1.521.155
6	572.522	928.510	1.501.032
7	493.432	924.566	1.417.998

D/4 - TABELLA AZIENDE MINORI (IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO)

dal 1° settembre 1994

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	edr	totale
A	1.364.595	1.030.196	20.000	2.414.791
B	1.212.973	1.020.305	20.000	2.253.278
1	1.043.514	1.018.599	20.000	2.082.113
2	893.891	1.008.732	20.000	1.922.623
3	805.892	1.002.332	20.000	1.828.224
4	722.000	995.937	20.000	1.737.937
5	633.027	991.000	20.000	1.644.027
6S	583.486	987.670	20.000	1.591.156
6	564.270	987.436	20.000	1.571.706
7	484.405	983.468	20.000	1.487.873

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	paga base	contingenza	edr	totale
4	684.600	917.940	20.000	1.622.540
5	600.176	913.289	20.000	1.533.465
6S	553.162	910.016	20.000	1.483.178
6	534.957	909.793	20.000	1.464.750
7	459.135	905.673	20.000	1.384.808

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	edr	totale
4	647.200	916.675	20.000	1.583.875
5	567.324	912.085	20.000	1.499.409

6S	522.838	908.939	20.000	1.451.777
6	505.643	908.722	20.000	1.434.365
7	433.865	904.741	20.000	1.358.606

dal 1° gennaio 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.364.595	1.050.196	2.414.791
B	1.212.973	1.040.305	2.253.278
1	1.043.514	1.038.599	2.082.113
2	893.891	1.028.732	1.922.623
3	805.892	1.022.332	1.828.224
4	722.000	1.015.937	1.737.937
5	633.027	1.011.000	1.644.027
6S	583.486	1.007.670	1.591.156
6	564.270	1.007.436	1.571.706
7	484.405	1.003.468	1.487.873

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	paga base	contingenza	totale
4	684.600	937.940	1.622.540
5	600.176	933.289	1.533.465
6S	553.162	930.016	1.483.178
6	534.957	929.793	1.464.750
7	459.135	925.673	1.384.808

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	totale
4	647.200	936.675	1.583.875
5	567.324	932.085	1.499.409
6S	522.838	928.939	1.451.777
6	505.643	928.722	1.434.365
7	433.865	924.741	1.358.606

dal 1° settembre 1995

lavoratori qualificati

	paga base	contingenza	totale
A	1.492.298	1.050.196	2.542.494
B	1.326.486	1.040.305	2.366.791

1	1.144.257	1.038.599	2.182.856
2	980.446	1.028.732	2.009.178
3	883.932	1.022.332	1.906.264
4	792.000	1.015.937	1.807.937
5	694.514	1.011.000	1.705.514
6S	640.243	1.007.670	1.647.913
6	619.135	1.007.436	1.626.571
7	531.702	1.003.468	1.535.170

lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	paga base	contingenza	totale
4	751.100	937.940	1.689.040
5	658.588	933.289	1.591.877
6S	607.081	930.016	1.537.097
6	587.078	929.793	1.516.871
7	504.067	925.673	1.429.740

lavoratori qualificati minori di anni sedici

	paga base	contingenza	totale
4	710.200	936.675	1.646.875
5	622.662	932.085	1.554.747
6S	573.919	928.939	1.502.858
6	555.022	928.722	1.483.744
7	476.432	924.741	1.401.173

D/5 - INDENNITA' DI CONTINGENZA

ACCORDO PER L'INDENNITA' DI CONTINGENZA A VALERE PER LE AZIENDE DEI SETTORI
DEGLI ALBERGHI, DEI CAMPEGGI, DEI PUBBLICI ESERCIZI, DEGLI STABILIMENTI BALNEARI E DEGLI ALBERGHI DIURNI

Visto l'Accordo interconfederale 14/2/1975 sulla contingenza, nonché l'Accordo Nazionale di rinnovo del 10/8/1975 dei CC.CC.NN.LL. 21 ottobre 1973 pubblici esercizi e 16/3/1972 alberghi col quale, fra l'altro, è stato convenuto il conglobamento dei punti della contingenza maturati sino al 31/1/1975; preso atto delle disposizioni contenute in materia nel C.C.N.L. 14 luglio 1976 e dai precedenti Accordi Nazionali e Contratti Nazionali di lavoro, si è convenuto quanto segue:

Art 1

I punti di contingenza che scatteranno dal 1/2/1977 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:
a) Personale qualificato:
+ 18 anni 2.243

- 18 anni 2.019

b) Apprendisti:
+ 18 anni 2.019
- 18 anni 1.817

I punti di contingenza che scatteranno dal 1/8/1977 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:
a) Personale qualificato:
+ 18 anni 2.316
- 18 anni 2.085

b) Apprendisti:
+ 18 anni 2.085
- 18 anni 1.876

I punti di contingenza che scatteranno dal 1/2/1978 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:
a) Personale qualificato:
+ 18 anni 2.389
- 18 anni 2.150

b) Apprendisti:
+ 18 anni 2.150
- 18 anni 1.935

Art. 2

Gli importi di contingenza maturati dal 1/2/1975 al 31/1/1977 verranno allineati all'importo di contingenza più alto esistente nell'ambito di ciascun Raggruppamento della classificazione del personale del CCNL 14/7/1976.
Gli importi derivanti dalle suddette operazioni di allineamento verranno corrisposti ad iniziare dalla retribuzione del mese di novembre 1977 (La corresponsione di tali importi ai dipendenti dagli stabilimenti balneari e dagli alberghi diurni decorre dal 1/7/1978).

Art. 3

Restano confermate tutte le disposizioni dei precedenti accordi e contratti nazionali in materia di contingenza non espressamente modificate dal presente Accordo.

ACCORDO 22 GENNAIO 1983 TRA IL GOVERNO E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI
LAVORATORI E DEI DATORI DI LAVORO SUL COSTO DEL LAVORO
(Omissis)

Il Governo, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro si impegnano a mantenere l'incremento medio annuo del costo del lavoro, nei settori pubblico e privato, entro i limiti indicati in premessa.

Per il perseguimento degli obiettivi e l'osservanza dei vincoli sopraindicati, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori concordano le seguenti modifiche agli accordi che regolano le indennità di contingenza; il Governo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano ad adottare le stesse misure per il pubblico impiego e con riferimento all'istituto della indennità integrativa speciale o indennità similari:
a) riporto a 100, con trimestre novembre 1982 - gennaio 1983 dell'indice del costo della vita, valevole ai tini della determinazione dell'indennità di contingenza, secondo le norme di cui al protocollo n. 1 annesso all'Accordo interconfederale del 15 gennaio 1957, assumendo come nuova base dell'indice, uguale a 100, le spese della famiglia tipo del trimestre agosto-ottobre 1982. Restano in vigore tutte le altre norme di cui al citato protocollo, integrato da quanto stabilito con l'Accordo di modifica del 25 gennaio 1968 per il calcolo della spesa del capitolo "abitazione";
b) per determinare gli aumenti dell'indennità di contingenza si farà riferimento alle differenze assolute al netto delle frazioni di punto che l'indice medio trimestrale del costo della vita presenta rispetto all'indice medio del trimestre precedente. Le variazioni così calcolate determineranno gli scatti dell'indennità di contingenza o punti attribuendo ad ogni punto di variazione dell'indice l'importo di lire 6.800 mensili. Tale valore è frazionabile ad ora e/o giornata, secondo le norme dei rispettivi contratti di lavoro;
c) nel caso il Governo proceda a variazioni delle imposte indirette, ai fini di un accorpamento delle aliquote e di una loro razionalizzazione, le parti si incontreranno - in via straordinaria - per concordare modalità e limiti di incidenza di tali variazioni sui prezzi dei beni che compongono il bilancio familiare, assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di contingenza;
d) alla fine di ciascun anno, il Governo e le parti si incontreranno per verificare l'andamento dell'inflazione rispetto al tasso di inflazione programmato e per valutare le misure di compensazione nel caso di scostamento. In tale valutazione non si terrà conto di eventuali aumenti dell'inflazione conseguenti alla rivalutazione del dollaro rispetto alla media ponderata delle valute della Comunità europea, ivi inclusa la lira, depurando la dinamica salariale dagli effetti di tale eventuale rivalutazione.

LEGGE 26 FEBBRAIO 1986, N. 38 - Disposizioni in materia di indennità di contingenza.
Art. 1

1. A partire dal 31 gennaio 1986 e fino alla data del 31 dicembre 1989 i datori di lavoro appartenenti a categorie per le quali sono stati stipulati accordi o contratti collettivi nazionali, che prevedano meccanismi di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita, sono tenuti a corrispondere il predetto adeguamento determinandolo nella misura derivante dall'applicazione dei criteri di calcolo di cui all'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13, con la decorrenza e con le cadenze ivi previste. A tal fine si farà riferimento alla somma del minimo tabellare previsto dai

contratti collettivi nazionali di categoria per ciascun livello di inquadramento e dell'indennità di contingenza, spettanti nel mese precedente a quello dell'adeguamento. In sede di prima applicazione del meccanismo di cui sopra, l'entità dell'indennità di contingenza è pari per il settore industriale a 684.189 lire e per gli altri settori contrattuali ai corrispondenti valori in atto.
2. Sono abrogate le disposizioni in contrasto con la disciplina prevista nel comma 1. Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalla norma di cui al comma 1 le clausole di accordi o contratti collettivi vigenti, in contrasto con la predetta norma.
a. Le norme della presente legge non si applicano ai prestatori di lavoro con qualifica di dirigente ai sensi dell'articolo 2095 del codice civile nonché ai prestatori di lavoro addetti ai servizi domestici.

Art. 2

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.
N.B.: il D.P.R. n. 13/1986 reca: "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1985-87". Si trascrive il testo dell'art. 16 di detto decreto:
"Art. 16
(Modifica del meccanismo della indennità speciale)

1. L'attuale sistema di adeguamento retributivo al costo della vita è modificato come segue:
a) cadenza semestrale di rivalutazione retributiva: per tale rivalutazione si fa riferimento al tasso percentuale di incremento risultante dal rapporto fra il valore medio dell'indice sindacale di un semestre rispetto a quello del semestre precedente. tale tasso percentuale di incremento è arrotondato sulla seconda cifra decimale;
b) rivalutazione del cento per cento di una somma mensile uguale per tutti di L. 580.000 e di una percentuale pari al 25 per cento della quota di retribuzione mensile eccedente tale parte. I benefici derivanti dalla rivalutazione semestrale delle 580.000 lire indicizzate al 100 per cento costituiscono base per le correlative rivalutazioni dei semestri successivi. La retribuzione eccedente, sulla quale si calcola il 25 per cento, viene determinata come segue: lo stipendio mensile della qualifica di appartenenza, ottenuto dividendo per dodici quello annuo lordo base in atto il mese precedente a quello dell'adeguamento, più l'indennità integrativa speciale maturata fino a quel momento, meno la quota di retribuzione indicizzata al 100 per cento, come sopra rivalutata;
c) il primo semestre di attuazione decorre dal mese di novembre 1985 e termina il mese di aprile 1986; pertanto il primo adeguamento decorre dal 1 maggio 1986;
d) per la prima applicazione del nuovo meccanismo il tasso percentuale semestrale medio è determinato prendendo come base di riferimento dell'indice sindacale il valore di 134.00.
2. Nel caso di variazioni delle imposte indirette, ai fitti di un accorpamento delle aliquote di una loro razionalizzazione, saranno

concordate tra le delegazioni di cui all'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, modalità e limiti di incidenza di tali variazioni sui prezzi dei beni che compongono il bilancio familiare, assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di contingenza.
3. L'efficacia del sistema di adeguamento retributivo al costo della vita di cui al presente articolo sarà assicurata per un periodo non inferiore a quattro anni".
LEGGE 13 LUGLIO 1990, N. 19 - Norme in materia di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita.
Art. 1
1. Le disposizioni in materia di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita contenute nella legge 26 febbraio 1986, n. 38, e nell'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13, sono prorogate fino alla data del 31 dicembre 1991.
2. Sono fatte salve le disposizioni derivanti da accordi interconfederali stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge che prevedono modificazioni nella struttura delle retribuzioni riguardanti anche la materia di cui al comma 1.

ALLEGATO E-LAVORO STRAORDINARIO

Il giorno 17 Giugno 1986 in Roma

-la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo (FAIAT) rappresentata dal suo Presidente Comm. Angelo Bettoja e dal Presidente della Commissione Rapporti di Lavoro Arch. Piero Brogi assistiti dal Direttore generale Dr. Bonaventura Vaccarella e dal Direttore dei Servizi Sindacali Dr. Alessandro Cianella;
-la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE) rappresentata dal suo Vice Presidente Dr. Sergio Billè e dal Presidente della Commissione Problemi del Lavoro Dr. Francesco D'Angelo, assistiti dal Segretario Generale Dr. Bruno Ferranti, dal Vice Segretario Generale Dr. Claudio Niola e dal Capo Servizi Sindacali Dr. Massimiliano Marcucci;
-la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo (FIAVET), rappresentata dal SegretaAo Generale Dr. Aldo Agosteo;
-la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi TuristicoRicettivi dell'Aria Aperta (FAITA), rappresentata dal suo Presidente Manlio Zefferi e da Mario Pigorini, assistiti dal Dr. Rino Sportoletti;
-la Associazione Sindacale per le Aziende Petrol-chimiche e Collegate a Partecipazione Statale (ASAP), rappresentata dal Vice Presidente Avv. Guido Fantoni e dal Direttore Generale Dr. Modestino Fusco, assistiti dal Sig. Camillo Coldagelli, dal Dr. Giovanni Angelucci
da una parte

E

dall'altra

-la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Albergo, Mensa e Servizi

(FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Gilberto Pascucci, dal Segretario Generale Aggiunto Roberto Di Gioacchino e dai Segretari nazionali Giuseppe Mancini e Luigi Piacenti;
-la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL), rappresentata dal suo Segretario Generale Renato Di Marco;
-la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni e dal Segretario Nazionale Parmenio Stroppa;
a conclusione delle trattative per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dalle aziende del settore turismo si danno reciprocamente atto che, con tutte le disposizioni che riguardano la materia dello straordinario contenute nel CCNL 8/7/1982 e in tutti i precedenti CCNL, hanno sempre inteso non superare la qualificazione legale del lavoro straordinario, di cui alle disposizioni di legge che si riferiscono alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali, avendo sempre ed unicamente voluto, infatti, individuare la percentuale di maggiorazione equiparando a tale effetto la percentuale per il lavoro supplementare (cioè quello eccedente l'orario normale, e fino al limite legislativo) a quella prevista per il lavoro straordinario (cioè quello eccedente il limite legislativo).

ALLEGATO F - VITTO E ALLOGGIO

F/1 - 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 1) il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà dal 3 maggio 1990 il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo le seguenti tabelle:
- un pranzo lire 500
- una prima colazione lire 125
- un pernottamento lire 625

corrispondenti a lire 1.250 giornaliere e lire 33.750 mensili per il vitto intero e a lire 18.750 mensili per l'alloggio.
d 2) a decorrere dal 1° luglio 1996 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:
- un pranzo lire 650
- una prima colazione lire 150
- un pernottamento lire 800

corrispondenti a lire 1.600 giornaliere e lire 43.500 mensili per il vitto

intero e a lire 24.000 mensili per l'alloggio.
e) le parti si danno reciprocamente atto che, avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto e alloggio su scala nazionale ai dipendenti dalle aziende alberghiere, tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali 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 dame comunicazione al datore di lavoro con preavviso di almeno 30 glomi;
g.) il datore di lavoro che per accertate oggettive esigenze aziendali non sia in grado di fornire il servizio di vitto e alloggio deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente. Qualora l'impossibilità a prestare il servizio intervenga in un momento successivo il datore di lavoro è tenuto a dame comunicazione alle R.S.A. per ricercare le più idonee soluzioni.

NOTA A VERBALE

A decorrere dal 3 maggio 1990, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 1) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 100 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.
A decorrere dal 1° luglio 1996, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 2) 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.

F/2 - CONVENZIONE PER LA SOMMINISTRAZIONE DEL VITTOPER I PUBBLICI ESERCIZI
DEL 21 OTTOBRE 1973

I titolari degli esercizi pubblici della ristorazione provvederanno alla somministrazione, nei giorni in cui l'azienda è aperta, di due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate.
1) Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.
2) I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo da determinarsi con specifici contratti dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro entro un limite massimo di 150 lire a pasto. Il prezzo massimo di ciascun pasto sopra specificato sarà soggetto a verifica annuale da parte delle Organizzazioni contraenti.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è

collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai tini contrattuali ed assicurativi.

NOTA A VERBALE

A partire dal 1° giugno 1986 il prezzo del vitto in atto nelle varie provincie è aumentato di lire 150 a pasto.
A partire dal 3 maggio 1990 il prezzo del vitto in atto nelle varie provincie è aumentato di lire 100.
A partire dal 1° luglio 1996 il prezzo del vitto in atto nelle varie provincie è aumentato di lire 150 a pasto.

ALLEGATO G - MERCATO DEL LAVORO

Legge 28 febbraio 1987, n. 56 - Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro.
Articolo 10
(Classificazione dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento)

(1) A modifica dell'articolo 10, secondo comma, della legge 29 aprile 1949, n. 264, i lavoratori iscritti nelle liste di collocamento sono classificati nel modo seguente:
a) classe prima: lavoratori disoccupati o in cerca di prima occupazione oppure occupati a tempo parziale con orario non superiore a venti ore settimanali e che aspirino ad una diversa occupazione; conservano la iscrizione in questa classe i lavoratori avviati con contratti a tempo determinato, la cui durata complessiva non superi i quattro mesi nell'anno solare;
b) classe seconda: lavoratori occupati, esclusi quelli assegnati alla prima classe, che aspirino a diversa occupazione;
c) classe terza: titolari di trattamenti pensionistici di vecchiaia o di anzianità.
(2) Le classi di cui al comma 1 costituiscono ordine di precedenza nell'avviamento al lavoro.
(3) La commissione regionale per l'impiego stabilisce uniformi criteri di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie tenendo conto del carico familiare, della situazione economica e patrimoniale dei lavoratori e dell'anzianità di iscrizione nelle liste, secondo gli orientamenti generali assunti dalla commissione centrale per l'impiego.
(4) E' abrogato il secondo comma dell'articolo 9 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni. La sezione di collocamento, in occasione della revisione mensile dello stato di disoccupazione, provvede a restituire all'interessato il libretto di lavoro.
Articolo 17
(Convenzioni tra imprese e commissioni regionali o circoscrizionali per l'impiego)

(1) L'impresa o il gruppo di imprese, anche tramite le corrispondenti associazioni sindacali, possono proporre alla commissione regionale o

circoscrizionale per l'impiego un programma di assunzioni di lavoratori, ivi compresi quelli di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482. Sulla base di tale proposta e dell'esame preventivo con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro, la commissione regionale o circoscrizionale può stipulare una convenzione con l'impresa o il gruppo di imprese nella quale siano stabiliti i tempi delle assunzioni, le qualifiche e i requisiti professionali ed attitudinali dei lavoratori da assumere, i corsi di formazione professionale ritenuti necessari, da organizzare di intesa con la regione, nonché, in deroga alle norme in materia di richiesta numerica, l'eventuale facoltà di assumere con richiesta nominativa una quota di lavoratori per i quali sarebbe prevista la richiesta numerica. La convenzione può prevedere misure tendenti a promuovere l'occupazione femminile e giovanile.
(2) La convenzione può anche prevedere l'ammissione a periodi di formazione professionale sul posto di lavoro dei lavoratori. In detta convenzione saranno determinati i requisiti e i criteri di selezione e di avviamento per l'ammissione ai predetti periodi di formazione. Al termine di tali periodi, l'impresa ha facoltà di assumere nominativamente coloro che hanno svolto tali attività formative.
(3) La convenzione stipulata dalla commissione circoscrizionale è trasmessa per la approvazione alla commissione regionale per l'impiego. Nel caso in cui la deliberazione della commissione regionale per l'impiego non sia intervenuta nel termine di trenta giorni dal ricevimento della convenzione, quest'ultima è sottoposta all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e si intende approvata quando siano inutilmente trascorsi ulteriori trenta giorni.
(4) Il nulla osta di avviamento è rilasciato dalla sezione circoscrizionale.
(5) Gli oneri conseguenti all'attività formativa organizzata di intesa con le regioni sono a carico delle regioni, ai sensi dell'articolo 22 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Articolo 20
(Organi provinciali del collocamento e ricorsi)

(1) La commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264, assume la denominazione di commissione provinciale per l'impiego. Essa è nominata dal direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, dura in carica tre anni ed è composta dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, o da un suo delegato, in qualità di presidente, da sei rappresentanti dei lavoratori e da sei rappresentanti dei datori di lavoro, designati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. Per ogni membro effettivo è nominato un supplente.
(2) Contro i provvedimenti adottati dalla sezione circoscrizionale per l'impiego ovvero dalla commissione circoscrizionale è ammesso ricorso alla commissione provinciale per l'impiego entro il termine di dieci giorni. Tale termine decorre dalla data di pubblicazione, mediante affissione all'albo di sezione, delle delibere della commissione o del provvedimento adottato dalla sezione.
(3) Della presentazione del ricorso deve essere data notizia, mediante affissione all'albo della sezione e pubblicazione gratuita sul foglio annunzi legali, ai controinteressati, i quali possono prendere visione del

ricorso presso l'organo decidente e presentare eventuali controdeduzioni entro quindici giorni dal primo giorno di affissione del ricorso, ovvero dalla data di pubblicazione sul foglio annunzi legali.
(4) La commissione provinciale per l'impiego decide sui ricorsi con provvedimento definitivo entro quindici giorni dalla scadenza del termine per la presentazione delle controdeduzioni di cui al comma 3. Ove la commissione non si pronunci entro il suddetto termine, nei successivi quindici glomi decide il direttore dell'uffcio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Scaduto tale ulteriore termine, il ricorso si intende respinto.

Articolo 21
(Disposizioni in materia di apprendistato)

(1) In deroga a quanto disposto dall'articolo della legge 19 gennaio 1955, n. 25, come modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
(2) Per i lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore della presente legge, l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita dai contratti collettivi di lavoro, con esclusivo riferimento al periodo ritenuto necessario all'apprendimento, senza distinzioni basate sull'età del lavoratore. La durata dell'apprendistato non può essere superiore a 5 anni.
(3) Ferma rimanendo per l'impresa artigiana la facoltà di assunzione diretta, prevista dall'articolo 26 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli apprendisti possono essere assunti con richiesta nominativa.
(4) Per le imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro di categoria possono prevalere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato.
(5) Nel settore artigiano i contratti collettivi nazionali di categoria possono elevare fino a 29 anni l'età massima di cui all'articolo 6 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, per qualifiche ad alto contenuto professionale.
(e) I benefici contributivi previsti dalla legge 19 gennaio 195b, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di previdenza ed assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.
(7) I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi di lavoro per l'applicazione di particolari normative ed istituti, fermo restando per il settore artigiano quanto disposto dall'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Articolo 22
(Applicazione degli articoli 21 e 22 della legge n. 25 del 1955)

(1) Ai rapporti di lavoro istituiti con giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'articolo 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, si applicano, per un periodo di sei mesi le norme contenute negli

articoli 21 e 22 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni. I contratti collettivi di lavoro possono disporre, per lo stesso periodo, un limite massimo retributivo.

Articolo 23
(Disposizioni in materia di contratto a termine)

(1) L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'articolo 8 bis del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.
(2) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorative con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8 bis del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica quando per questa è obbligatoria la richiesta numerica e a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
(3) Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo.
(4) I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato la cui durata complessiva non superi quattro mesi nell'anno solare conservano l'iscrizione e la posizione di graduatoria nella lista di collocamento.

Articolo 25
(Poteri derogatori delle commissioni regionali per l'impiego)

(1) Le commissioni regionali per l'impiego, anche su proposta delle agenzie per l'impiego, al fine di incentivare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, possono, con motivata deliberazione, proporre deroghe ai vincoli esistenti per le imprese in materia di assunzioni dei lavoratori, tenendo conto delle dimensioni delle imprese presenti sul territorio e della tipologia differenziata delle fasce di disoccupazione, in specie di quella giovanile.
(2) Le deliberazioni concernenti le deroghe di cui al comma 1 sono sottoposte, a cura del direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, che adotta le sue determinazioni entro trenta giorni dal ricevimento della delibera.

ALLEGATO H - LAVORATORI STAGIONALI

H/1- LETTERA INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
DIREZIONE GENERALE
OGGETTO: Contratto Collettivo Nazionale

Roma, 5 ott. 1988

Alla FAIAT
Alla ASAP
Alla FIPE
Alla FIAVET
Alla FAITA
Alla FILCAMS
Alla FISASCAT-CISL
Alla UILTUSC-UIL

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 lini 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'art. 119 del contratto nazionale collettivo in oggetto.

IL DIRETTORE GENERALE

H/2 - LETTERA INPS

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE
SEDE CENTRALE
Servizio Riscossioni Contributi e Vigilanza

Roma, 1 luglio 1988

Alla FILCAMS
Alla FISASCAT
Alla UILTUCS

Alla FIPE
Alla FAIAT
Alla FIAVET
Alla FAITA
Alla ASAP

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

Si fa riferimento alle richieste di codeste Organizzazioni formulate con note del 1.8.86 e 4.9.87, in merito alla legittimità 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, Inter Dato 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 la Oratori di recuperare attraverso riposi compensativi le ore di straordinario effettuate) è un elemento del tubo 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

H/3 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Legge 18 aprile 1962, n. 230 - Disciplina del contratto di lavoro a tempo indeterminato.
Art.1

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato salvo le eccezioni appresso indicate. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto:
a)quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa

derivante dal carattere stagionale della medesima;
b)quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;
c)quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;
d)per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
e)nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli.
L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.
L'elenco delle attività di cui al secondo comma, lettera a) del presente articolo sarà determinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro un anno dalla pubblicazione della presente legge. L'elenco suddetto potrà essere successivamente modificato con le medesime procedure. In attesa della emanazione di tale provvedimento, per la determinazione di dette attività si applica il decreto ministeriale 11 dicembre 1939 che approva l'elenco delle lavorazioni che si compiono annualmente in periodi di durata inferiore a sei mesi.

Art. 2

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed
imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ai sensi del secondo comma dell'articolo precedente.
Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il contratto si considera egualmente a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore.
Il contratto si considera egualmente a tempo indeterminato quando il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di quindici ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi e, in ogni caso, quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge.

Art. 3

L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle condizioni che

giustificano sia l'apposizione di un termine al contratto di lavoro sia l'eventuale temporanea proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Art. 4

E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono, comunque, recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del Codice civile.

Art. 5

Al prestatore di lavoro, con contratto a tempo determinato, spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso, e pari all'indennità di anzianità prevista dai contratti collettivi.

Art. 6

Sono esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15 agosto 1949, n. 533, e successive modificazioni.

Art. 7

Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 5 della presente legge il datore di lavoro è punito con un'ammenda da lire 5.000 a lire 100.000 per ogni lavoratore cui si riferisce l'inosservanza stessa.

Art. 8

La vigilanza sulla applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e dalla previdenza sociale, che la esercita attraverso l'ispettorato del lavoro.

Art. 9

L'articolo 2097 del Codice civile è abrogato.

Art. 10

Entro 180 giorni dalla pubblicazione della presente legge, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta congiunta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale e dei Ministri competenti, di concerto con il Ministro per la riforma burocratica, saranno emanate le norme per adeguare

la disciplina dei contratti di lavoro dei lavoratori assunti a termine dalle Amministrazioni statali e dalle Aziende autonome dello Stato, alle disposizioni di cui alla presente legge.

Art. 11

La presente legge entra in vigore il novantesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Decreto-Legge 3 dicembre 1977, n. 876 - DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEI SETTORI DEL COMMERCIO E DEL TURISMO

Art. 1

Nei settori del commercio e del turismo è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, quando si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico; le condizioni ed i singoli periodi di cui innanzi devono essere accertati, preventivamente alle assunzioni, con provvedimento del capo dell'Ispettorato provinciale del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali provinciali e di categoria.
Ai contratti stipulati ai sensi del comma precedente si applica la disciplina stabilita dalla legge 18 aprile 1962 n. 230.

Art. 2

Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Legge 3 febbraio 1978, n. 18 - CONVERSIONE IN LEGGE CON MODIFICAZIONI DEL DECRETO-LEGGE 3 DICEMBRE 1977 n. 876 CONCERNENTE LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO
DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEI SETTORI DEL COMMERCIO E DEL TURISMO

Art. 1

E' convertito in legge 3 dicembre 1977 n. 876, concernente la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo, con le seguenti modificazioni: All'articolo 1, primo comma, sono aggiunte, in fine, le parole: maggiormente rappresentative.

Art. 2

Le norme del decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, di cui al precedente articolo 1 hanno efficacia fino all'entrata in vigore della nuova disciplina in materia di occupazione e comunque non oltre il 30 settembre 1978.

Legge 24 novembre 1978, n. 737 - PROROGA DELL'EFFICACIA DELLE NORME SULLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEI SETTORI DEL
COMMERCIO E DEL TURISMO

Art. 1

Le norme di cui al decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito, con modificazioni, nella legge 3 febbraio 1978, n. 18, continuano ad avere efficacia al 30 settembre 1979.

Art. 2

Alle condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati tra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, i lavoratori stagionali del settore turistico che hanno prestato attività lavorativa in detto settore con contratto a tempo determinato, hanno la precedenza nell'avviamento al lavoro presso le stesse aziende o presso altre aziende dello stesso settore per l'assunzione con nuovo contratto del medesimo tipo o a tempo indeterminato.
Resta ferma l'applicazione ai contratti di cui al comma precedente della disciplina stabilita dalla legge 18 aprile 1962 n. 230.

Legge 26 novembre 1979, n. 598 - ULTERIORE PROROGA DELL'EFFICACIA DELLE NORME SULLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO NEI
SETTORI DEL COMMERCIO E DEL TURISMO

Art. 1

Le norme di cui al decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito con modificazioni, nella legge 3 febbraio 1978, n. 18, concernenti la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo e prorogate con la legge 24 novembre 1978 n. 737, sono ulteriormente prorogate fino alla entrata in vigore di una nuova disciplina legislativa in materia di collocamento.

Art. 2

Alle condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati tra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, i lavoratori stagionali del settore turistico che hanno prestato attività lavorativa nei tre anni precedenti in detto settore con contratto a tempo determinato hanno la precedenza nell'avviamento al lavoro presso le stesse aziende dello stesso settore per l'assunzione con nuovo contratto del medesimo tipo o a tempo indeterminato.
Resta ferma l'applicazione ai contratti di cui al comma precedente della disciplina stabilita dalla legge 18 aprile 1962, n. 230.

Legge 25 Marzo 1983, n. 79, articolo 8 bis - DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI STAGTONALI

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera a), della legge 18 Aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni hanno diritto di precedenza nella assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
La condizione di cui al comma precedente si applica anche ai lavoratori assunti a norma del decreto-legge 3 Dicembre 1977, n. 876, convertito, con modificazioni, nella legge 3 Febbraio 1978, n. 18, e della legge 26 novembre 1979, n. 598, le cui disposizioni restano in vigore e sono estese a tutti i settori economici.

ALLEGATO I - STATUTO DEI LAVORATORI

Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Articolo 1
(Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Articolo 2
(Guardie giurate)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.
Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.
E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.
In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Articolo 3

(Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Articolo 4
(Impianti audiovisivi)

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza deIl'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna.
In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso d tali impianti.
Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 5
(Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.
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.
Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 6
(Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai tini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle

materie prime o dei prodotti.
In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.
Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna.
In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.
Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 7
(Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.
Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci glomi.
In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa

fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, 1
sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Articolo 8
(Divieto di indagini sulle opinioni)

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai lini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai lini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Articolo 9
(Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 10
(Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.
Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Articolo 11
(Attività culturali, ricreative e assistenziali)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Articolo 12

(Istituti di patronato)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Articolo 13
(Mansioni del lavoratore)

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:
Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e 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 fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi.
Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Ogni patto contrario è nullo.

TITOLO II - Della libertà sindacale

Articolo 14
(Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Articolo 15
(Atti discriminatori)

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:
a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di fame parte;
b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.
Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

Articolo 16
(Trattamenti economici collettivi discriminatori)

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.
Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior parte illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Articolo 17
(Sindacati di comodo)

E' fatto divieto ai datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti associazioni sindacali di lavoratori.

Articolo 18
(Reintegrazione nel posto di lavoro)

[Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n.604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norme della legge stessa, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente.
In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzioni, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile.
Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione. Se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.]
[commi sostituiti dall'articolo 1 della legge 108/90 - allegato L/2]
La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.
Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova fomiti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.
L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.
L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III- Dell'attività sindacale

Articolo 19
(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:
a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali ó provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.
Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.
Articolo 20

(Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell' orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.
Le riunioni che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.
Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.
Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Articolo 21
(Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere

stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Articolo 22

(Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)
n trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.
Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Articolo 23
(Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:
a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti dalla categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).
I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.
Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dame comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 24
(Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.
I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono dame comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 25
(Diritto di affissione)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 26
(Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.
Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

Articolo 27
(Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV - Disposizioni varie e generali

Articolo 28
(Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio

instaurato a norma del comma successivo.
Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle Raffi opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.
Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.
L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Articolo 29
(Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.
Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano

Articolo 30
(Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Articolo 31
(Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)
I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano 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.
I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai tini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostituite dalla assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.
Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Articolo 32
(Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V - Norme sul collocamento
Articolo 33
(Collocamento)

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.
Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 glomi, decorso il quale provvede d'ufficio.
La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.
La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.
Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.
Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.
La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro.
Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di

cui al primo comma del presente articolo, entro dieci glomi.
Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro.
Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.
Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.
I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.
Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge.
Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.
Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.
Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.
Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Articolo 34
(Richieste nominative di manodopera)

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali
Articolo 35
(Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.
Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale

occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.
Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9,14, 15,16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Articolo 36
(Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e dagli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.
Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio e dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva
potranno decidere l'esecuzione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.
Le disposizione di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Articolo 37
(Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente prevalentemente attività economica.
Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Articolo 38
(Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100.000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad

un anno.
Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.
Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.
Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Articolo 39
(Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.
Articolo 40
(Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.
Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Articolo 41
(Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registri o di qualsiasi altra specie e da tasse.

ALLEGATO L- DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI
L/1 - Legge 15 luglio 1966, n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali

Articolo 1

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento, e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo.

Articolo 2

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai

commi 1 e 2 è inefficace.
Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

Articolo 3

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Articolo 4

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dell'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Articolo 5

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Articolo 6

I1 licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. I1 termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento. A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

Articolo 7

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. I1 relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore. I1 termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della Casciana occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento, del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

In caso di esito negativo nel tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

Articolo 8

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa piú di quindici prestatori di lavoro .

Articolo 9

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Articolo 10

Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato e di operaio, ai sensi dell'articolo 2095 del Codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

Articolo 11

La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

Articolo 12

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Articolo 13

Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

Articolo 14

La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

L/2 - Legge 11 maggio 1990, n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali

Articolo 1
(Reintegrazione)

Sostituisce con cinque commi i commi primo e secondo dell'articolo 18, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (allegato L/1).

Articolo 2
(Riassunzione o risarcimento del danno)

I datori di lavoro privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori e gli enti pubblici di cui all'afficolo1della legge 15 luglio 1966, n. 604, che occupano alle loro dipendenze fino a quindici lavoratori ed i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano alle loro dipendenze fino a cinque lavoratori computati con il criterio di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, sono soggetti all'applicazione delle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, così come modificata dalla presente legge. Sono altresì soggetti all'applicazione di dette disposizioni i datori di lavoro che occupano fino a sessanta dipendenti, qualora non sia applicabile il disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge.
(omissis) - Sostituisce l'art. 2 della legge. 15 luglio 1966, n. 604 (allegato L/1)
(omissis) - Sostituisce l'art. 8, L. 15 luglio 1966, n. 604 (allegato L/1)

Articolo 3
(Licenziamento discriminatorio)

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 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'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti.

Articolo 4
(Area di non applicazione)

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non

imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.
Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604.
Articolo 5

(Tentativo obbligatorio di conciliazione, arbitrato e spese processuali)
La domanda in giudizio di cui all'articolo 2 della presente legge non può essere proposta se non è preceduta dalla richiesta di conciliazione avanzata secondo le procedure previste dai contratti e accordi collettivi di lavoro, ovvero dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile.
L'improcedibilità della domanda è rilevabile anche d'ufficio nella prima udienza di discussione.
Ove il giudice rilevi l'improcedibilità della domanda a norma del comma 2 sospende il giudizio e fissa alle parti un termine perentorio non superiore a sessanta giorni per la proposizione della richiesta del tentativo di conciliazione.
Il processo deve essere riassunto a cura di una delle parti nel termine perentorio di centottanta giorni che decorre dalla cessazione della causa di sospensione.
La comunicazione al datore di lavoro della richiesta di espletamento della procedura obbligatoria di conciliazione avvenuta nel termine di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, impedisce la decadenza sancita nella medesima norma.
Ove il tentativo di conciliazione fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni può promuovere, anche attraverso l'associazione sindacale a cui è iscritta o conferisca mandato, il deferimento della controversia al collegio di arbitrato previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile o, in mancanza, ad un collegio composto da un rappresentante scelto da ciascuna parte e da un presidente scelto di comune accordo o, in difetto, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il collegio si pronuncia entro trenta giorni e la sua decisione acquista efficacia di titolo esecutivo osservate le disposizioni dell'articolo 411 del codice di procedura civile.
Il comportamento complessivo delle parti viene valutato dal giudice per l'applicazione degli articoli 91, 92, 96 del codice di procedura civile.

ALLEGATO M - PARITA' UOMO - DONNA

Legge 9 dicembre 1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
Articolo 1

E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda

l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.
La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:
1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti.
Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.
Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Articolo 2

La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Articolo 3

E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.
Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai lini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Articolo 4

Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.
Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.
La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi alla entrata in

vigore della presente legge. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.
Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

Articolo 5

Nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali.
Il divieto di cui al comma precedente può essere diversamente disciplinato, o rimosso, mediante contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione a particolari esigenze della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi.
Della relativa regolamentazione le parti devono congiuntamente dare comunicazione entro quindici giorni all'ispettorato del lavoro, precisando il numero delle lavoratrici interessate.
Il divieto di cui al primo comma non ammette deroghe per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Articolo 6

Le lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'articolo 314/20 del codice civile, possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.
Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, primo comma, della legge di cui sopra entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal secondo comma dello stesso articolo 7.

Articolo 7

Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'articolo 7 e dal secondo comma, dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'articolo314/20 del codice civile in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.
A tal fine, il padre lavoratore presenta 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 cui al secondo comma

dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 il certificato medico attestante la malattia del bambino.
Nel caso di cui al primo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, 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.
Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni degli altri enti pubblici, anche a carattere economico, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Articolo 8

Per i riposi di cui all'articolo 10 della legge 30 gennaio 1971, n. 1204, con effetto dal 1 gennaio 1978, è dovuta dall'ente assicuratore di malattia, presso il quale la lavoratrice è assicurata, 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 apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore. All'onere derivante agli enti di malattia per effetto della disposizione di cui al primo comma, si fa fronte con corrispondenti apporti dello Stato. A tal fine gli enti di malattia tengono apposita evidenza contabile.

Articolo 9

Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive. Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.

Articolo 10

Alla lettera b) dell'articolo 205 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvate con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, le parole Errore. L'origine riferimento non è stata trovata. sono sostituite con le parole Errore. L'origine riferimento non è stata trovata..

Articolo 11

Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal

Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.
La disposizione di cui al precedente comma si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

Articolo 12

Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Articolo 13

(omissis) - Sostituisce l'ultimo comma dell'art. 15, L. 20 maggio 1977, n. 300

Articolo 14

Alle lavoratrici autonome che prestino lavoro continuativo nell'impresa familiare è riconosciuto il diritto di rappresentare l'impresa negli organi statutari delle cooperative, dei consorzi e di ogni altra forma associativa.

Articolo 15

Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunziato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di

opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1304.

Articolo 16

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, primo, secondo e terzo comma, 2, 3 e 4 della presente legge, è punita con l'ammenda da L. 200.000 a L. 1.000.000. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 è punita con l'ammenda da lire 20.000 a L. 100.000 per ogni lavoratrice occupata e per ogni giorno di lavoro, con un minimo di lire 400.000. Per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 si applicano le penalità previste dall'articolo 31 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 17

Agli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 9 e 11 della presente legge, valutati, in ragione d'anno, rispettivamente in 10 ed in 18 miliardi di lire, si provvede per l'anno finanziario 1977 con un'aliquota delle maggiori entrate di cui al decreto legge 8 ottobre 1976, n. 691, convertito nella legge 30 novembre 1976, n. 786, concernente modificazioni al regime fiscale di alcuni prodotti petroliferi e del gas metano per autotrazione. Il Ministro per i tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Articolo 18

Il Governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

Articolo 19

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le norme della presente legge. In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge. Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le norme contenute nella presente legge.

ALLEGATO N - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Legge 29 maggio 1982, n. 297 - Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica.
Articolo 1
(Modifiche di disposizioni del codice civile)

L'articolo 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:
(Disciplina del trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai tini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'l,5 per cento in misura fissa e dal settantacinque per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al settanta per cento sul
trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del dieci per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del quattro per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di: a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sì o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di

anticipazione».

L'articolo 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:
(Computo dell'indennità di mancato preavviso)

L'indennità di cui all'articolo 18 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili 0 ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.
Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.
Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro»

L'articolo 2776 del codice civile è sostituito dal seguente:
(Collocazione sussidiaria sugli immobili)

I crediti relativi al trattamento di fine rapporto nonché all'indennità di cui all'articolo 2118 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari.
I crediti indicati dagli articoli 2751 e 2751 bis, ad eccezione di quelli indicati al precedente comma, ed i crediti per contributi dovuti a istituti, enti o fondi speciali, compresi quelli sostitutivi o integrativi, che gestiscono forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, di cui all'articolo 2753, sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al primo comma.
I crediti dello Stato indicati dal terzo comma dell'articolo 2752 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al comma precedente».

Articolo 2
(Fondo di garanzia)

E' istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale il Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.
Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso esecutivo ai sensi dell'articolo 97 del regio decreto 16 marzo 1942, n., 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'articolo 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del

trattamento di fine rapporto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.
Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'articolo 101 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare.
Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'articolo 209 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero, ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.
Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, sempreché, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione
forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti.
Il fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.
Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.
I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro sessanta giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli articoli 2751 bis e 2776 del codice civile per le somme da esso pagate.
Il fondo, per le cui entrate ed uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato con un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,03 per cento della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1 luglio 1982. Per tale contributo si osservano le stesse disposizioni vigenti per l'accertamento e la riscossione dei contributi dovuti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Le disponibilità del fondo di garanzia non possono in alcun modo essere utilizzate al di fuori della finalità istituzionale del fondo stesso. Al fine di assicurare il pareggio della gestione, l'aliquota contributiva può essere modificata, in diminuzione o in aumento, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, sulla base delle risultanze del bilancio consuntivo del fondo medesimo.
Il datore di lavoro deve integrare le denunce previste dall'articolo 4, primo comma, del decreto legge 6 luglio 1978, n. 352 (4), convertito, con modificazione, nella legge 4 agosto 1978, n. 467, con l'indicazione dei dati necessari all'applicazione delle norme contenute nel presente articolo nonché dei dati relativi all'accantonamento effettuato nell'anno precedente

ed all'accantonamento complessivo risultante a credito del lavoratore. Si applicano altresì le disposizioni di cui ai commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 4 del predetto decreto legge. Le disposizioni del presente comma non si applicano al rapporto di lavoro domestico.
Per i giornalisti e per i dirigenti di aziende industriali, il fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto è gestito, rispettivamente, dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani Giovanni Amendola e dall'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali.

Articolo 3
(Norme in materia pensionistica)

A decorrere dall'anno 1983 e con effetto dal 1 aprile, 1 luglio e 1 ottobre di ciascun anno, gli importi delle pensioni alle quali si applica la perequazione automatica di cui all'articolo 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, ed all'articolo 9 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni ed integrazioni ivi comprese quelle erogate in favore dei soggetti il cui trattamento è regolato dall'articolo 7 della predetta legge 3 giugno 1975, n. 160, e dall'articolo 14 septies del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni nella legge 29 febbraio 1980, n. 33, sono aumentati nella misura pari alla variazione percentuale, come definita nel comma seguente, dell'indice del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai tini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria (*).
Alle date di cui al comma precedente la variazione si determina confrontando il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'ottavo ed il sesto mese con il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'undicesimo ed il nono mese anteriori a quello da cui ha effetto l'aumento.
Con la stessa decorrenza le pensioni alle quali si applicano le norme di cui all'articolo 10 della legge 3 giugno 1975, n. 160, vengono aumentate di una quota aggiuntiva pari al prodotto che si ottiene moltiplicando il valore unitario, fissato per ciascun punto in lire 1.910 mensili, per il numero dei punti di contingenza che sono accertati nel modo indicato nel comma seguente (*).
Il numero dei punti è uguale a quello accertato per i lavoratori con riferimento ai periodi indicati nel secondo comma.
Gli aumenti di cui ai precedenti commi primo e terzo sono esclusi dalla misura della pensione da assoggettare alla perequazione annuale avente decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo.
L'adeguamento periodico dei contributi calcolato con la perequazione automatica delle pensioni è effettuato con decorrenza dal 1 aprile, dal 1 luglio e dal 1 ottobre.
A decorrere dal 1 gennaio 1983 ai titolari di pensione o assegno indicati nell'articolo 1 della legge 29 aprile 1976, n. 177, le variazioni nella misura mensile dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324 (8), e successive modificazioni, sono apportate trimestralmente sulla base dei punti di variazione del costo della vita registrati tra gli indici indicati nel secondo comma del presente articolo.
Con decreto del Ministro del tesoro sono adeguate dalla predetta data le aliquote contributive delle relative gestioni previdenziali.

Per le pensioni liquidate con decorrenza successiva al 30 giugno 1982 la retribuzione annua pensionabile per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti è costituita dalla quinta parte della somma delle retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro, o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente, ovvero ad eventuale contribuzione volontaria, risultante dalle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione (**)

A ciascuna settimana si attribuisce il valore retributivo corrispondente alla retribuzione media dell'anno solare cui la settimana stessa si riferisce, la retribuzione media di ciascun anno solare si determina suddividendo le retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente omero ad eventuale contribuzione volontaria per il numero delle settimane coperte da contribuzione obbligatoria, effettiva o figurativa, o volontaria.

Per l'anno solare in cui cade la decorrenza della pensione sono prese in considerazione le retribuzioni corrispondenti ai periodi di paga scaduti anteriormente alla decorrenza stessa.

La retribuzione media settimanale determinata per ciascun anno solare ai sensi del precedente nono comma è rivalutata in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra l'anno solare cui la retribuzione si riferisce e quello precedente la decorrenza della pensione.

La retribuzione media settimanale di ciascun anno solare o frazione di esso, rivalutata ai sensi del comma precedente, non è presa in considerazione per la parte eccedente la retribuzione massima settimanale pensionabile in vigore nell'anno solare da cui decorre la pensione.

Con decorrenza dal 1 gennaio 1983, il limite massimo di retribuzione annua di cui all'articolo 19 della legge 23 aprile 1981, n. 155, ai tini della determinazione della pensione a carico del Fondo pensione dei lavoratori dipendenti, è adeguato annualmente con effetto dal 1 gennaio con la disciplina della perequazione automatica prevista per le pensioni a carico del fondo predetto d'importo superiore al trattamento minimo.

Qualora il numero delle settimane di contribuzione utili per la determinazione della retribuzione annua pensionabile sia inferiore a 260, ferma restando la determinazione della retribuzione media settimanale nell'ambito di ciascun anno solare di cui ai commi ottavo, nono, decimo, undicesimo e dodicesimo del presente articolo, la retribuzione annua pensionabile è data dalla media aritmetica delle retribuzioni corrispondenti alle settimane di contribuzioni esistenti.

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1 luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1 gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.

I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa.
Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è detratta dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondentemente ridotto.

Articolo 4
(Disposizioni finali)

Le indennità di cui agli articoli 351, 352, 919 e 920 del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, sono sostituite dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile.
Quando a norma del capo IV del titolo IV del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, il trattamento o altra indennità di fine rapporto sono commisurati alla retribuzione, questa si intende determinata e regolata dai contratti collettivi di lavoro.
La disposizione di cui al sesto comma dell'articolo 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675, e successive modificazioni.
Le norme di cui all'articolo 2120 del codice civile e ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'articolo 5 della presente legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate.
Restano salve le indennità corrisposte alla cessazione del rapporto aventi natura e funzione diverse da quelle delle indennità di cui al comma precedente.
Resta altresì ferma la disciplina legislativa del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici.
Il fondo di cui all'articolo 3 del regio decreto legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251, è soppresso.
Le disponibilità del fondo di cui al precedente comma sono devolute ai datori di lavoro aventi diritto, proporzionalmente agli accantonamenti effettuati a norma di legge. Le modalità di
liquidazione delle disponibilità anzidette sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro.
Sono abrogati gli articoli 1 e 1 bis del decreto legge 1 febbraio 1977, n. 12, convertito, con modificazioni, nella legge 31 marzo 1977, n. 91.
Sono abrogate tutte le altre norme di legge o aventi forza di legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate.
Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto.
Nei casi in cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di

contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1 della presente legge.

Articolo 5
(Disposizioni transitorie)

L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente legge è calcolata secondo la disciplina vigente sino a tale momento e si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile. Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'articolo 2120 del codice civile.
A parziale deroga del secondo e terzo comma dell'articolo 2120 del codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza e di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 1 febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:
25 punti a partire dal 1 gennaio 1983;
ulteriori 25 punti a partire dal 1 luglio 1983;
ulteriori 25 punti a partire dal 1 gennaio 1984;
ulteriori 25 punti a partire dal 1 luglio 1984;
ulteriori 25 punti a partire dal 1 gennaio 1985;
ulteriori 25 punti a partire dal 1 luglio 1985;
i residui punti a partire dal 1 gennaio 1986.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal 1 febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato.
Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente legge fruiscono dell'indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla legge 18 dicembre 1960, n. 1561, le misure espresse in ore 0 giorni indicate dai contratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.
Entro la data di cui al comma precedente tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'articolo 1 della presente legge.
E' riaperto, fino al 31 maggio 1982, il termine stabilito nell'articolo 23 del decreto legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 7 giugno 1974, n. 216, per il versamento degli accantonamenti e per l'adeguamento dei contratti di assicurazione e capitalizzazione di cui al decreto legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251.
Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.
La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua

pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.
(*) Il D.M. 12 settembre 1983 (Gazz. Uff. 27 settembre 1983, n. 265) ha accertato che la variazione dell'indice del costo della vita, calcolato dall'Istat ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra il periodo febbraio 1983 - aprile 1983 ed il periodo novembre 1982-gennaio 1983, è risultata pari a + 2,9 per cento, e la quota aggiuntiva, derivante dal prodotto ottenuto moltiplicando i punti di contingenza, accertati in relazione ai periodi suddetti nel numero di 3, per il valore unitario di ciascun punto fissato in L. 5.440, è risultata pari a L. 16.320 mensili.
(**) La Corte costituzionale, con sentenza 4-14 luglio 1988, n. 822 (Gazz. Uff. 20 luglio 1988, n. 29 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 3, ottavo comma, nella parte in cui non prevede, per i lavoratori prossimi alla pensione al momento della sua entrata in vigore, o già pensionati, il mantenimento in vigore, ai fitti della liquidazione della pensione stessa, dei criteri dettati dall'art. 26, terzo comma, della L. 3 giugno 1975, n. 160. La stessa Corte, con sentenza 18-26 maggio 1989, n. 307 (Gazz. Uff. 31 maggio 1989, n. 22 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 3, ottavo comma, nella parte in cui non prevede che, in caso di prosecuzione volontaria nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti da parte del lavoratore dipendente che abbia già conseguito in costanza di rapporto di lavoro la prescritta anzianità assicurativa e contributiva, la pensione liquidata non possa comunque essere inferiore a quella che sarebbe spettata al raggiungimento dell'età pensionabile sulla base della sola contribuzione obbligatoria.

ALLEGATO O - PREMIO DI ANZIANITA' 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 fitti 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 115 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 P - ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE STIPULATO IL 27 LUGLIO 1994
PREMESSA

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993. Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati. L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono. In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

Articolo 1

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.
PARTE PRIMA
Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Articolo 2
Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle unita' produttive nelle quali l'azienda occupi piu' di 15 dipendenti, può' darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del Hanno altresì' potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché' formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:
a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Articolo 3
Designazione liste

Filcams, Fisascat e Uiltucs si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

Articolo 4
Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.
La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Articolo 5
Attribuzione dei seggi.

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.
La quota del residuo terzo dei seggi Sara' attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.
Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederò' al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e listate che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.
Qualora due o più' candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione Sara' data al candidato che abbia maggiore anzianità' di iscrizione al sindacato presso l'azienda.
Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia una proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa e' riconosciuto il diritto di partecipare all'attività' sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità' comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..

Articolo 6
Composizione delle liste

Le federazioni FILCAMS, FISASCAT E UILTuCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.
Nella composizione delle liste Sara' perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.
Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unita' produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Articolo 7
Numero dei componenti R.S.U.

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 delle R.S.U. Sara' casi' determinato:
a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unita' produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unita' produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unita' 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 le R.S.U. Sara' determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:
a) 3 rappresentati nelle unita' produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
b) 4 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;
d) 8 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;
e) 9 rappresentanti nelle unita' produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
I) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;
h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano piu' di 1200 dipendenti la R.S.U. e' incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.
Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

Articolo 7 bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo art.8 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20.5.70, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:
a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unita' produttive che occupano fino a 200 dipendenti,
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unita'

produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unita' produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b),
salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.
In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

Articolo 8
Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità' di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità' dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele gia' loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente gia' previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e libertà' sindacali.
Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unita' produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unita' produttive di una stessa azienda.
FILCAMS - FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.
Nelle unita' produttive con piu' di 15 dipendenti in cui e' costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene casi' ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% Sara' utilizzato pariteticamente da FILCAMS FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U..

Articolo 9
Compiti e funzioni

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità' definite nei CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò' il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Articolo 10
Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.
La R.S.U. uscente, provvederò' ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività' sindacale che l'azienda metterò' a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.
Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.
In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità' stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.
In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso Sara' sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità' previste dal presente accordo.

Articolo 11
Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità' delle R.S.U. . La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato.
La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Articolo 12
Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A, precedentemente costituiti al momento della costituzione della R.S.U..
PARTE SECONDA
Disciplina della elezione della R.S.U.

Articolo 1
Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula

dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.
Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.
Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità' della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unita' produttiva.

Articolo 2
Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.
Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.
I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).
Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Articolo 3
Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, 1A parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.
Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività' sindacale.

Articolo 4
Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.
Articolo 5

Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di: a) ricevere la presentazione delle liste;

b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c) verificare la valida presentazione delle liste;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività' aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
I) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Articolo 6

Scrutatori

E' in facoltà' dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Articolo 7
Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto e' segreto e diretto e non puo' essere espresso per lettera ne' per interposta persona.

Articolo 8
Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità' della presentazione l'ordine di precedenza Sara' estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarita' del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista Sara' espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto e' nullo se la scheda non e' quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Articolo 9
Preferenze

L'elettore puo' manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sara' espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di piu' preferenze date alla stessa lista vale unicamente come

votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a piu' di una lista, o l'indicazione di piu' preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Articolo 10
Modalita' della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività' aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti piu' luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con piu' unita' produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Articolo 11
Composizione del seggio elettorale

Il seggio e' composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Articolo 12
Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sara' munito di un urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Articolol3
Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Articolo 14
Compiti del Presidente

il Presidente fara' apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti la firma accanto al suo nominativo.

Articolo 15
Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unita' produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrò' essere dato atto anche delle eventuali contestazioni verra' consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi ecc...) - al Comitato elettorale che, in caso di piu' seggi, procederò' alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederò' a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. Sara' conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità' e cio' almeno per tre mesi. Successivamente sarò' distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Articolo 16
Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne da' atto nel verbale di cui sopra.
Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale e' pervenuto.
Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovra' essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne dara' pronta comunicazione all'azienda.

Articolol7
Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale e' ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato e' composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS, presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed e' presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerò' entro il termine perentorio di 10 giorni.

Articolo 18
Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, Sarà' comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

Articolo 19
Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterò' a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unita' produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Articolo 20
L'intervento della legge

A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della liberta' sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinche' eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Articolo 20 bis
Disposizioni varie

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.
Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Articolo 21
Clausole per la provincia autonoma di Bolzano

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base all'art. 5 bis della legge 236/93.

Articolo 22

Clausola finale

Il presente accordo potra' costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.