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

l'ASSHOTEL Associazione Italiana Imprenditori d'Albergo - rappresentata dai Presidente Giorgio Guerra, dal Segretario Nazionale Claudio Niola e dai Sig.ri: Giovanni Stefanelli, Claudio Salvestrini, Gino Cecchetti, Renzo Bini, Aldo Anfossi, Vincenzo Ricci, Ario Locci, Gabriele Bucci, Gastone Guerrini, Nicola Genovese, Vincenzo Conticello,

la FIEPeT - Federazione Italiana Esercenti Pubblici e Turistici - rappresentata dal Presidente Giovanni Bottino, dal Segretario Nazionale Tullio Galli e dai Sig.ri: Ermes Anigoni, Giambruno Barbieri, Germano Casali, Walter Giammaria, Cesare Groppi, Ivo Manecchia, Antenore Marchesini, Sergio Pecoraro, Giovanni Stefanelli, Giuseppe Supani e Maurizio Zanini;

l'ASSOVIAGGI - Associazione Italiana Agenzie di Viaggio e Turismo - rappresentata dal Presidente Mario Lippi, dal Segretario Nazionale Olindo Repetto e dai Sig.ri: Franco Montanari, Giovanni Stefanelli, Giuseppe Scuotto, Fabio Testini, Silvana Guadimundo, Adriana Sordini, Marco Renzi, Giulietta Baro, Mauro Giovannini, Antonio Simonetto, Roberto Martorella, Antenore Lodovichetti, Evardo Lorenzini, Sergio Di Prospero, Roberto Orengo, Valerio Miglioli, Vincenzo Peparello, Vincenzo Ricci;

la FIBA - Federazione Italiana Imprese Balneari - rappresentata dal Presidente Giuseppe Ricci, dal Vice Presidente Umberto Buratti, dal Segretario Nazionale Olindo Repetto e dai Sig.ri: Enrico Bixio, Luigi Cafferata, Renzo Barsotti, Lino Piazza, Giambattista Nulli, Andrea Carlini, Gino Cai, Walter Ghiselli, Angelo Mattugini, Sergio Marrai, Massimo Ronzi, Emiliano Mancini, Giancarlo Parnetani, Stefano Paperini, Giovanni Turci, Andrea Gasperoni,Terzo Giorgini, Mauro Sansavini, Sergio Tarroni, Paolo Luzi Crivellini, Carmine Chiodi, Giacomo Sciarra, Franco Giorgi, Imbro Pompei, Benito Raccichini, Fiorenzo Talamonti, Antonio Casilio, Giovanni Scala, Mauro Pierfederici, Dino Coltrinari, Stefania Menghi, Franco Semente, Antonio La Torre, Ciro Gorilla, Walter Porrini, Vincenzo Di Donato, Bernardo Frontino, Domenico Barbaro, Raffaele Di Gregorio;

l'ASSOCAMPING - Associazione dei Campeggi Turistico-Ricettivi dell'aria aperta - rappresentata dal Presidente Luigi Mantani, dal Vice Presidente Vincenzo Amatruda, dal Segretario Nazionale Olindo Repetto e dai Sig.ri: Pio Carfora, Claudio Gennai, Amedeo Leoncini, Franco Montanari, Tartuffo Fioravanti, Vincenzo Peparello, Renzo Lazzi, Antonio Rizzotto, Andrea Gallesi, Maurizio Eleuteri, Domenico Antonioli, Nicodemo Pistoia, Carlo

Alberto Ferrari, Iorio Tombesi;

CON

la partecipazione della Confederazione Italiana Esercenti Attività Commerciali Turistiche e dei Servizi - CONFESERCENTI rappresentata dal Presidente Guido Pedrelli, dal Segretario Generale Marco Venturi, dal Vice Segretario Generale Gaetano Orrico, dal responsabile dell'Ufficio Politiche del Lavoro e Contrattuali Massimiliano Marcucci, dal responsabile dell'Ufficio Politiche Sociali Giorgio Cappelli e dai responsabili territoriali: Terzo Marinetti,Giuseppe Tedesco, Giovanni Stefanelli, Nicola Catozzo.

E

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dal Segretario Aggiunto Pietro Ruffolo, dai Segretari Nazionali Renata Bagatin, Invano 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 Bergamin, 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 Loisi, 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 lovinella, 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 Minni, 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 Generali 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 Mazetti, Amedeo Meniconi, Biagio Monteflisco, 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 yarriale, 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, PierLuigi 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, Callegaro Gianni, 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, lozzia Bartolo, Lana Venanzio, La Via Giuseppe, Luchetti Maria Ermelinda, Manzelli Dino, Moio Giovanni, Molin Giancarlo, Monaco Antonio, Musu Roberta, Neri Roberto, Pelegrini Aurelio, Poma Paolo, Renna Gianluigi, Rivella 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 14 giugno 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-ricettivi dell'aria aperta, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggio e turismo, di cui all'articolo 1, composto da quindici titoli, 392 articoli e 17 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 fini 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 al fine di garantire il rispetto delle intese e sfavorire 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 fini 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 al fine 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 sfavoriscono 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 provvedimenti 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 al fine 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 fini 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 e/o 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.

PARTE GENERALE

TITOLO I
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 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 meuble's, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, self-service, 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;
e) 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-service, 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'art. 23 del DM 8/5/1976;
- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
- gelaterie, cremerie;
- negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria 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.

VII) 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. Il 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 i 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.

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) ed agli approdi turistici.
La stessa commissione esaminerà inoltre l'applicazione di quanto convenuto per le piattaforme petrolifere.

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 12, 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% di paga base e contingenza, di cui lo 0,30% a carico dei datori di lavoro e lo 0,10% a carico dei lavoratori. A far data dal 10 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 15% del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Osservatorio Nazionale. Il restante 85% 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 nella valutazione per la definizione del costo del 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 fini 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.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

Articolo 8

COMPOSIZIONE

(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 dell'ASSHOTEL, da tre della F.I.E.P.eT., da tre dell'ASSOVIAGGI, da due della F.I.BA. e da uno dell'ASSOCAMPING.
(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 Commissione avrà sede presso una delle Federazioni imprenditoriali.

Articolo 9

COMPITI

(1) La Commissione paritetica nazionale ha il compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse nello spirito e con le 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 dalle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Associazioni 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 ai precedenti capoversi, 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 comma 10 del successivo articolo 96;
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 fini del presente Contratto ci si intende riferire alle strutture regionali.

ENTE BILATERALE TERRITORIALE

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 e/o a specifiche aree territoriali.
(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'art. 9 della legge n. 56 dell'87 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 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 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.
(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
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, saranno finalizzate ad iniziative di formazione professionale.

CENTRI DI 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 63 e 64.
- 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 63 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), 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) l'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 76;
g) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 79;
h) il superamento del limite di 90 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 54;
l) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'articolo 63;
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 40;
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'art. 65 volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
r) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'art. 63.

(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 (art. 80).
- Misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 101);
- Regolamentazione nastro orario stagionali (art. 169);
- Contratti a termine ed aziende di stagione (artt. 174-175-176);
- Funzionamento Commissioni paritetiche (art. 241>;
- Decisioni in caso di epidemie odi altre cause di forza maggiore (art. 180).

COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI DELL'ARIA APERTA
- Intervallo per la consumazione dei pasti (art. 80),
- Contratti a termine ed aziende di stagione (artt. 212-217-218);
- Funzionamento Commissioni paritetiche (art. 241);
- Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 223).

AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI
- Intervallo per la consumazione dei pasti (art. 80),

- Ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (art. 256);
- Determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (art. 267);
- Assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (art. 270);
- Determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (art. 273);
- Determinazione del compenso fisso ai maitres o capo camerieri (art. 276);
- Definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (art. 288);
- Determinazione della misura della trattenuta cautelativa (art. 253);
- Determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (art. 304);
- Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 250).

STABILIMENTI BALNEARI
- Intervallo per la consumazione dei pasti (art. 80);
- Interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 71-78-324);
- Definizione eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
- Determinazione di un'indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari (art. 319);
- Determinazione e applicazione della trattenuta di cui all'art. 322;
- Eventuali deroghe a quanto stabilito dall'articolo 330.

ALBERGHI DIURNI
- Intervallo per la consumazione dei pasti (art. 80);
- Determinazione della trattenuta cautelativa (art. 345);
- Decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (art. 342);
- Ripartizione orario di lavoro giornaliero (art. 348).

IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO
- Funzionamento Commissioni paritetiche (art. 392).

(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, cosi come previsto dagli articoli 195, 243, 308, 338 e 411 del C.C.N.L. 18 febbraio 1987, le parti si danno reciprocamente atto che le relative disposizioni sono state recepite e sostituite dall'articolo 14 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 per la conciliazione delle vertenze individuali e collettive composte 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 ai singoli istituti, le controversie concernenti l'interpretazione e/o 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 dieci 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, della UILTuCS e da tanti rappresentanti dell'Associazione locale imprenditoriale aderente all'ASSHOTEL o alla F.I.E.P.eT. o all'ASSOVIAGGI o all'ASSOCAMPING o alla F.I.B.A. 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 delle Parti rappresentate.

(8) La richiesta dovrà essere debitamente motivata con la precisa indicazione dell'oggetto di controversia.
(9) La Commissione dovrà pronunciarsi entro trenta 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 vertenza, 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 (ASSHOTEL o F.I.E.P.eT. o ASSOVIAGGI o ASSOCAMPING o F.I.BA) 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 la 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

A) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'art. 8 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'articolo 16 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni nazionali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.
B) (1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto dalla lettera precedente, 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 un contributo di assistenza contrattuale denominato CO.RE.SI a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori.
(2) La parte del contributo a carico dei datori di lavoro è di competenza di ASSHOTEL, F.I.E.P.eT., ASSOVIAGGI, ASSOCAMPING e F.I.BA., mentre la parte a carico dei lavoratori è di competenza delle Organizzazioni Nazionali dei lavoratori stipulanti.
C) Il CO.RE.SI. sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973, n. 311 e successive integrazioni.
D) Il CO.RE.SI. di cui alla lettera B) dovrà essere calcolato mediante l'applicazione sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle aliquote percentuali appresso indicate:
a) l'aliquota del contributo CO.RE.SI. a carico dei datori di lavoro e di pertinenza ASSHOTEL, F.I.E.P.eT., ASSOVIAGGI, ASSOCAMPING e F.I.BA. è compresa nei contributi associativi;
b) l'aliquota a carico dei lavoratori e di pertinenza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti è fissata nella misura dello 0,10%.
E) (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 immediatamente successivo all'assunzione.
(3) Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà trasmessa alla commissione locale per le vertenze di lavoro presso l'ASSHOTEL, F.I.E.P.eT., ASSOVIAGGI, ASSOCAMPING o F.I.BA..
(4) Le norme di cui alla lettera A) fanno parte integrante del presente Contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il Contratto stesso si applica.
F) L'ammontare dei contributi previsti dalla lettera B) (1) sarà versato dai datori di lavoro all'Ente Esattore unitamente ai contributi obbligatori, utilizzando i moduli di versamento alle rispettive voci specificatamente previste per la quota a carico dei datori di lavoro e per la quota a carico dei lavoratori.

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 dell'economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre 100 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 sostanzialmente 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 15 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 122.
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;
f) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle 24 ore;
g) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 72 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
h) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto all'articolo 76;
i) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 77.

(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 11 e sino a 15 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) Il licenziamento di tale Delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della 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 dell'otto giugno 1995. (allegato Q).

(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) Il licenziamento o il trasferimento da un'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) Il 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 il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSU i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione 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 8 giugno 1995 (allegato Q).

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) 24 ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a 6 ma non superiore a 15;
b) 70 ore per anno nelle aziende con oltre 15 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) Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta:
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 frazione 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 8 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 i 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 24 ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Articolo 26

(1) I Dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 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 8 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 15 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 l'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 10 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

Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di 15 dipendenti, lo svolgimento dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

NORME GENERALI

Articolo 30

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 I) ed all'accordo interconfederale 8 giugno 1995 (allegato Q).

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti costituiranno una Commissione Paritetica che esaminerà 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

Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del CCNL Turismo 14 giugno 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

Articolo 32

(1) L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale nella misura dell'1% della paga base e contingenza in atto dal 10 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

CAPO I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 33

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.

DECLARATORIE

Articolo 34

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. n. 1130 del 10 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 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 dell'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 CONGIUNTA
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 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 35

(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 S).
(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 od emananda.
(6) Con riferimento a quanto precede, per i dipendenti da Alberghi Diurni e da Campeggi si fa riferimento, ai fini 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 S del presente Contratto.
(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 36

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 37

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 al fine di promuovere e potenziare le occasioni di impiego nonché di pervenire ad un migliore 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 38

(1) Nei casi in cui l'apprendistato è ammesso dalla legge, possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore ai 15 anni e non

superiore ai 20, fatto 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 39

(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 40

(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 21 della legge n. 56 del 1987 per le qualifiche ad alto contenuto professionale.

Articolo 41

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

PERIODO DI PROVA

Articolo 42

(1) La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 25 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 43

(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 44

(1) L'orario di lavoro per gli apprendisti di età superiore a 15 anni non può superare le 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali e le 7 ore giornaliere e 35 settimanali per gli apprendisti di età compresa tra i 14 e i 15 anni.
(2) È vietato adibire al lavoro gli apprendisti fra le ore 22 e le ore 6.
(3) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, secondo e terzo comma della legge 19 gennaio 1955, n. 25, viene stabilito in 96 ore annue, ripartite in 3 ore settimanali, il numero delle ore destinate all'insegnamento complementare, che sono computabili agli effetti retributivi 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 45

(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 né in genere a quelle a incentivo;
c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
e) di informare 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 46

(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 47

(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 48

(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 DPR 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 42 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 18 anni di età ed i 2 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 attribuita 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'intero 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 49

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

seguenti proporzioni:

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

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

Articolo 50

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

CAPO II
CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Articolo 51

(1) Salvo quanto diversamente contrattato a livello territoriale o aziendale, il rapporto di formazione e lavoro è disciplinato come 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 massima di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione complessiva 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 anche il 6 super) ed ha una durata massima di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione complessiva pari a ottanta ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.
(4) Il 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 massima di dodici mesi e deve prevedere una formazione complessiva 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 alberghiero è consentito anche per il livello VI super). Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione in base a quanto stabilito dai progetti formativi non vengano retribuite.

(5) 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.
(6) Lo svolgimento del rapporto di formazione e lavoro è disciplinato in base ai seguenti criteri:

destinazione finale	inquadramento iniziale	ore formazione	durata cfl
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	24 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

(7) 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.
(8) In atte sa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni autornaticamente applicabili in materia di età, ore di formazione, durata, retribuzione e livello di inquadramento.
(9) 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.
(10) Tre mesi prima della scadenza del rapporto formativo l'azienda comunicherà al lavoratore l'esito della formazione stessa.
(11) I singoli rapporti di lavoro dovranno essere instaurati, ove i tempi di assunzione non siano pianificati diversamente, entro tre mesi dall'accertamento di conformità. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applicano le norme di cui all'accordo quadro sui CFL allegato al CCNL Turismo 14 giugno 1991.

Articolo 52

Le Parti, stabiliscono sin d'ora che, in caso di abrogazione del comma 7 dell'articolo 16 del decreto legge 11.299 del 1994, convertito in legge 11.451 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 13 del presente accordo.

CAPO III
CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 53

(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 64 del presente contratto. Il rapporto di lavoro part time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo 54.

Articolo 54

(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 55

(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 fini 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% oppure in occasione della liquidazione dei suddetti istituti contrattuali secondo le modalità previste dal C.C.N.L..

Articolo 56

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

Articolo 57

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei

principi suddetti.

Articolo 58

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 59

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

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 60

(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 12 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 61

(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 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 62

(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 84, 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 76 nonché i permessi non goduti di cui all'articolo 72 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 dall'INPS e dall'INAIL (allegato H) relativamente all'attuazione della normativa di cui al presente articolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti tenuto conto delle specifiche soluzioni normative adottate per i lavoratori stagionali e in relazione agli adempimenti previsti dalle norme di legge e regolamentari in materia di prestazioni di 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 verranno attuate le più opportune iniziative.

CAPO V
LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 63

(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 delta disciplina di cui al comma 2, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario onnicomprensivo 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 64

(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.
(1) 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.
(6) L'adozione dei contratti a termine, numero dei lavoratori, motivazioni, qualifiche e durata del rapporto dovranno essere comunicate per le fattispecie di cui alle lettere a) e b) entro il termine massimo di tre mesi alle RSU - o, in assenza, alle 00.SS. competenti - e all'Ente

Bilaterale Territoriale. Per la fattispecie di cui alla lettera c) tale comunicazione dovrà essere preventiva all'assunzione (vedi modulo tipo all'allegato A).
(7) All'atto dell'assunzione 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 65

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 66

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 25 della legge n. 223 del 1991, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A, B, 1,2, 3;
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali 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 67

(1) L'assunzione del personale sarà fatta secondo le norme di legge 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 aggiornata, ove prevista dalle leggi;
c) certificato di iscrizione alle liste di collocamento o libretto di lavoro;
d) blocchetto personale dei moduli 01/MS per le denunce INPS, nonché modello 101 o dichiarazione fiscale sostitutiva rilasciati dal precedente datore di lavoro;
e) numero di codice fiscale;

e, ove necessari, i seguenti ulteriori documenti:

f) attestato di conoscenza di una O più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
g) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
h) 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 68

(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 del l'anzianità di servizio.

Articolo 69

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

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

(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 1966, 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 70

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 71

(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 fini 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'ORARIO

Articolo 72

(1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo 71, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per Alberghi, Pubblici Esercizi, Campeggi, Alberghi diurni e 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 C.C.N.L. 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, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.
(6) Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal C.C.N.L. 10.4.1979 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 73

La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

Articolo 74

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

Articolo 75

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.

FLESSIBILITA'

Articolo 76

(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 71 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 71 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 71 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 71 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, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e RSU o delegato aziendale nel corso del quale la direzione 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'avvio 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 77

(1) Le parti convengono sull'obbiettivo 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 e/o 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 71, 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 76 e 77 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 78

(1) L'orario di lavoro dei fanciulli (minori di età inferiore a 15 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 15 anni compiuti ed i 18 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 75.

RECUPERI

Articolo 79

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 PASTI

Articolo 80

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 81

Il lavoro notturno è regolato dalla normativa prevista per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

LAVORO STRAORDINARIO (*)

Articolo 82

(1) Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli articoli 71 e 76 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.
(2) Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di 260 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) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

(*) (v. allegato E).

Articolo 83

(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 le aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

Articolo 84

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 85

(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 86

(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% della quota 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 del presente articolo, le parti si danno nuovamente reciproco atto di aver 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 C.C.N.L. 18 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 turistico di un'ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale".

CAPO VI

FESTIVITA'

Articolo 87

(1) Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui ai successivi commi del presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali:
Anniversario della Liberazione 25 aprile
Festa del Lavoro 1° maggio

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

(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, 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 fa rinvio alla parte speciale del presente Contratto.

Articolo 88

(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 100% 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 89

(1) Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 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 87, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'articolo 88, 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 nello 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 all'1/7/1978 godevano di un periodo di ferie superiore in base alle norme dei precedenti Contratti Nazionali di lavoro conservano le condizioni di miglior favore.

Articolo 90

(1) Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.
(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 il datore di lavoro ed i 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 91

(1) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto, 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, quanti 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 62, la frazione di mese pari o superiore a giorni 15 viene considerata come mese intero, mentre la frazione inferiore ai 15 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 92

Per i casi di prolungamento delle ferie e sospensione dell'attività previsti per le aziende alberghiere e per i campeggi, si dà rinvio alla disciplina contenuta nella parte speciale del presente Contratto rispettivamente agli articoli 186 e 229.

CAPO VIII
PERMESSI E CONGEDI

CONGEDO PER MATRIMONIO

Articolo 93

(1) Il 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 10 giorni di anticipo.
(3) Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.
(4) Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.
(5) Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.

CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI

Articolo 94

(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 dalle ferie annuali.
(3) In casi speciali e giustificati i 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 95

(1) Ai sensi dell'articolo il 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 gì: effetti, giorni di attività lavorativa.

PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI - DIRITTO ALLO STUDIO

Articolo 96

(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 150 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 la ottobre 1978 - moltiplicando le 150 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 2% 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 scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
(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 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 ai 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) È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al 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 97

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:
a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'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 98

(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 giorni.
(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 provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
(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 giorni consecutivi, fino ad un massimo di giorni 5; 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 nella azienda;
e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista 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 99

(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 24 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 3 giorni, una multa non eccedente l'importo del 5% della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a 5 giorni una multa non eccedente l'importo del 10% della retribuzione non corrisposta.

DIVIETO DI ACCETTAZIONE DELLE MANCE

Articolo 100

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 98.

CONSEGNE E ROTTURE

Articolo 101

(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 danno.

Articolo 102

(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 103

(1) In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha la facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.
(2) In caso di flirto ad opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

CORREDO - ABITI DI SERVIZIO

Articolo 104

(1) Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da qu~1e tradizionali di cui all'articolo 98 del C.C.N.L. 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 105

(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 106

Ai quadri del settore Turismo verrà riconosciuta una assicurazione sanitaria integrativa. Le parti stipulanti il presente Contratto definiranno le modalità ed i criteri di attuazione con apposito protocollo d'intesa.

INDENNITA' DI FUNZIONE

Articolo 107

Ai Quadri è riconosciuta, con decorrenza 10 maggio 1990, una indennità di funzione mensile assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

- cat.A L. 85.000
- cat. B L. 75.000

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Articolo 108

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 109

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

TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 110

(1) Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 114 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 tavoleggiante 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 10 gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.
(4) Conseguentemente, alla data del 10 gennaio 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 10 novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Articolo 111

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 112

(1) La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.
(2) Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali, ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

Articolo 113

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:
- 192 per il personale con orario normale di 45 ore settimanali;
- 190 per il personale con orario normale di 44 ore settimanali;
- 172 per il personale con orario normale di 40 ore settimanali.

CAPO II
PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 114

(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	personale qualificato	01-set-94	01-set-95
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

(2) 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 49 del presente contratto.
(4) La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:
- all'articolo 65 del C.C.N.L. 14 luglio 1976 per i dipendenti da Alberghi e Pubblici Esercizi;
- all'articolo 40 del C.C.N.L. 9 febbraio 1978 per i dipendenti da Stabilimenti balneari;
- nella parte 3a 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 C.C.N.L. 10 aprile 1979.

CAPO III
CONTINGENZA

Articolo 115

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, dal 1° febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni (allegato D6).

CAPO IV
CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 116

(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 90% della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.
(3) Al 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 117

(1) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 114 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 376.

CAPO VI
SCATTI DI ANZIANITA'

Articolo 118

(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 XV del Titolo XII.
(2) L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità è:
- quella maturata successivamente al compimento del 18° 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 18° ed il 21° anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986;
- quella maturata successivamente al compimento del 18° anno di età per il personale di età inferiore al 18° anno, in servizio alla stessa data del 1° giugno 1986;
- quella maturata dal compimento del 21° anno di età per il personale di età superiore al 21° 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:

LIVELLI	IMPORTI
Quadro A	79.000
Quadro B	76.000
I	73.000
II	70.000
III	67.500
IV	64.000
V	63.000
VI S	60.500
VI	60.000
VII	59.000

(5) In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza la 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 C.C.N.L. sono definite per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 119

(1) Relativamente a quanto stabilito dall'articolo 118 sull'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per il personale di età superiore a 21 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 C.C.N.L. 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 21 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 21 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 21 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 120

(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 15 giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a 15 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 i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il 20% della gratifica (articolo 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

PARTE GENERALE

QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Articolo 121

(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 10 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 15 giorni di calendario, mentre non viene computata se inferiore a 15 giorni.
(5) Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al comma 3 del precedente articolo.
(6) Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal comma 4 del precedente articolo.

CAPO VIII
ELEMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI

Articolo 122

(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 ai fini 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 piattaforme 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 i non operano nei confronti delle aziende stagionali, per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli articoli 174, 175, 176, 217, 218, 219 e 249.
(8) Per la ristorazione collettiva (mense aziendali), la determinazione degli elementi economici integrativi - nel rispetto dell'attuale prassi di cui all'articolo 307 del CCNL Turismo 14 giugno 1991 - si svolgerà, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali.

TITOLO VII

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
MALATTIA

Articolo 123

(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 127.

Articolo 124

(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 129 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) Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 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 125

(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 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

(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 126

(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 365 giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

CAPO II
INFORTUNIO

Articolo 127

(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, e 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 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per

i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Articolo 128

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli 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 129

(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 180 giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il Io 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 130

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'articolo 129 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120, 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 180 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 180' 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 129; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 131

(1) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.
(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 132

(1) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.
(2) Al sensi dell'articolo 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088 le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a 15 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 180 giorni.

CAPO IV
GRAVIDANZA E PUERPERIO

Articolo 133

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

a) per i 2 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 6 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 90 giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.
(4) Al 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 dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.
(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) 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 un'indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% 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 dall'articolo 120 del presente Contratto.

Articolo 134

(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 commi sono computati agli effetti indicati dall'articolo 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 135

(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 giornata. 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 10 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 dagli articoli 78 e 80 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 136

(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 e 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 in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 154 e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo 140.
(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 MILITARE DI LEVA

Articolo 137

(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 congedo 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 fini 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 138

(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 110.
(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 5 giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di 8 giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di 15 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 139

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 nel successivo articolo 140.

CAPO II
PREAVVISO

Articolo 140

(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	4 mesi
livello I	2 mesi
livello Il e III	1 mese
livello IV e V	20 giorni
livello VI S, VI e VII	15 giorni

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

Quadri A e B	5 mesi
livello I	3 mesi
livello Il e III	45 giorni
livello IV e V	30 giorni
livello VI S, VI e VII	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	6 mesi
livello I	4 mesi
livello Il e II	2 mesi
livello IV e V	45 giorni

livello VI S, 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 141

(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 281.
(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 né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

CAPO III
DIMISSIONI

Articolo 142

(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 140 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 141.
(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 143

Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 154.

GIUSTA CAUSA

Articolo 144

(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 141 e 154 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

MATRIMONIO

Articolo 145

(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 154 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 141 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 146

(1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966 n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, il 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, ovvero da ragioni inerenti all'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 emanande.
(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 98;
b) assenze ingiustificate protratte per oltre 5 giorni;
c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'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 97.
l) accertata insubordinazione verso superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
m) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 147

(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 148

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 149

(1) Ai sensi dell'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7 è nullo il licenzia mento 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), c), del terzo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè licenziamento per giusta causa, cessazione dell'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 145.

CAPO V
PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Articolo 150

(1) Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'articolo 17, 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 il 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 151

Ove il tentativo di conciliazione previsto dal precedente articolo 150 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 152

(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 153

(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 15 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 corripondere al lavoratore.
(3) L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo nè superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della impresa, all'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 154

(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 10 giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 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) Al 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 P).

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 C.C.N.L. 8 luglio 1982.

Articolo 155

(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 30 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 156

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 157

(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 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 giorni 3 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 158

(1) Il presente Contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 10 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 159

(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, l'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, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE - NORMA TRANSITORIA

Articolo 160

(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
VI S	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.

PARTE SPECIALE

CAPO I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 161

La classificazione del personale per il comparto delle aziende alberghiere è la seguente.

Articolo 162

AREA QUADRI

Al 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 artt. 6 e 34 del R.D.L. 1130 del 1.7.1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio e 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 questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda.
- Direttore.

QUADRO B

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa e cioè:
- Vice Direttore;
- Food and Beverage Manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo;
- Rooms 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 proiezioni 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 risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questa categoria 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, sovraintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
- Responsabile Vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovraintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;
- Responsabile tecnico di area;
- Analista Sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema

informativo aziendale;
- Responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria.
- Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:
- Capo ricevimento;
- Primo portiere;
- Primo maitre d'hotel;
- Capo cuoco;
- Prima governante;
- Responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi 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 CED;
- Analista - Programmatore CED;
- 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 sud

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 razione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- Controllo amministrativo;
- Corrispondente in lingue estere;
- Segretario ricevimento cassa o amministrazione (1) (2);
- Portiere unico;
- Segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto alla portineria;
- Prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;
- Dietologo diplomato;
- Infermiere diplomato professionale;
- Fisiochinesiterapista diplomato;
- Coordinatore reparto cure sanitarie;
- Cuoco unico;
- Sotto capo cuoco;
- Governante unica;
- Capo operaio;
- Primo barman (3);
- Maitre (4);
- Capo centralinista, intendendosi per tale quel 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 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;
- Programmatore CED;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

NOTE

(1) Il primo Segretario di cui al C.C.NL. 14 luglio 1976, che svolge 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.
(2) La figura di Cassiere di cui al C.C.N.L. 14 luglio 1976 confluisce in quella di Segretario ricevimento e cassa o amministrazione.
(3) Nei casi in cui il Primo Barman svolga funzioni di Capo dei Servizi di bar va inquadrato al secondo livello.
(4) Nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di Secondo Maitre in subordine a un Capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal Gerente.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:
- Segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
- Stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- Addetto a macchine elettrocontabili;
- Guardarobiera unica consegnataria;
- Portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);
- Cuoco capo partita;
- Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore;
  Seconda governante;
- Barman;
- Capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- Centralinista lingue estere, intendendosi per tale il 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 quel 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 CED, intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;
- Conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg.;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:
- Centralinista;
- Telescriventista;
- Magazziniere comune con funzioni operaie;
- Assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);
- Addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;.
- Cassiere bar ristorante;
- Dattilografo;
- Conduttore con lingue;
- Autista;
- Giardiniere;
- Pulitore, lavatore a secco;
- Lavandaio unico;
- Capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;
- Caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;
- Facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porte e movimento clienti;
- Guardia giurata;
- Cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad ssolvere 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 Bang 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 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 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 163

(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 I); tre stelle (ex Il); due stelle (ex III); una stella (ex IV);
- Pensioni: tre stelle (ex ctg. I); due stelle (ex Il); 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 164

Ai sensi dell'art.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 165

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

STAGIAIRES

Articolo 166

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 167

(1) La disciplina del presente capo è correlata a quanto previsto all'art.60.
(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 168

(1) I rapporti di lavoro potranno essere costituiti a termine 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 169

(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 170

(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 171

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, 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 172

La disposizione dell'articolo 93 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 173

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 94 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni sei.

Articolo 174

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 175

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 176

Analogo trattamento di cui agli articoli 174 e 175 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificatamente climatiche o balneari.

Articolo 177

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

Articolo 178

(1) Nelle aziende stagionali l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.
(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 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 179

(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 180

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

CAPO V
ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 181

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

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 182

(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 per il restante personale.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 183

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, 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 dodici per cento in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai fini 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%.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 184

(1) Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30%.
(2) Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 60%.
(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 185

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 87 è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

CAPO VII
FERIE

Articolo 186

(1) Il periodo di ferie di cui all'art.89 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.

CAPO VIII
ELEMENTI ECONOMICI

RETRIBUZIONE PERSONALE APPRENDISTA

Articolo 187

Per la determinazione della retribuzione del personale apprendista si fa riferimento a quanto stabilito nell'articolo 49.

PAGA BASE AZIENDE ALBERGHIERE MINORI

Articolo 188

(1) Negli alberghi di 2 e 1 stelle e nelle pensioni e locande, le paghe base indicate negli articoli 114 e 187 del presente contratto, sono ridotte dei seguenti importi:

PERSONALE QUALIFICATO

	+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
VI S	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 V livello.

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 189

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 105 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali di cui all'articolo 39 del C.C:N.L. del 16 marzo 1972.

Articolo 190

Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 161 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 191

(1) La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie previste dal CCNL 14 giugno 1991 qui di seguito riportate.
(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 152 del C.C.N.L. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del C.C.N.L. 18 febbraio 1987 viene effettuato con le seguenti modalità.
a) Per il personale intermedio e salariato si procede al ragguaglio degli importi degli scatti corrisposti precedentemente all'entrata in vigore del C.C.N.L. 18 febbraio 1987 con il valore in cifra fissa dello scatto di cui all'art.78 del C.C.N.L. 18 febbraio 1987, per determinare il numero degli scatti interi e l'eventuale frazione maturata rispetto ai sei previsti. La frazione di scatto residua viene liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.
Nei casi in cui sia stata già maturata l'intera serie di scatti prevista dal C.C.N.L. 8 luglio 1982, la data di decorrenza di maturazione del nuovo scatto viene computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al quindici per cento del periodo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e la data del 10 giugno 1986.
ESEMPIO: per un dipendente che abbia maturato il terzo ed ultimo scatto della vecchia serie il 10 giugno 1976 si prenderà in considerazione il numero dei mesi intercorsi tra tale data e quella del 31 maggio 1986, che in questo caso è pari a 120 mesi.
Di tale numero di mesi viene considerato il 15% e cioè 18 mesi che concorreranno alla determinazione dei 36 mesi necessari a decorrere dal 10 giugno 1986 per la maturazione del nuovo scatto. Pertanto, nel caso in esame, il dipendente maturerà il nuovo scatto (36-18=18)18 mesi dopo il 10 giugno 1986 e cioè il 10 gennaio 1988.
b) Per il personale impiegatizio resta fermo il valore degli scatti già maturati. Limitatamente al solo scatto in maturazione nel periodo 10 giugno

1986 - 31 marzo 1989 in luogo del valore scatti di cui all'articolo 78 del C.C.N.L. 18 febbraio 1987 verrà assunto il valore dell'ultimo scatto percepito, rivalutato al 31 dicembre 1985, ove superiore.
c) Al fini di cui alle lettere a) e b) si considera:
- per gli impiegati l'anzianità maturata a decorrere dal'1 gennaio 1949 o alla data successiva di inizio rapporto;
- per gli intermedi e salariati l'anzianità maturata a decorrere dal 10 giugno 1964 o dalla successiva data di inizio del rapporto.

(3) Al fine di correggere gli effetti sperequativi che, in occasione della modificazione del valore degli scatti, si determinano in virtù della disciplina di ricalcolo di cui al comma 5 dell'articolo 113, nei confronti dei soli dipendenti che alla data del 3 maggio 1990 abbiano già maturato l'intera serie dei sei scatti triennali, sarà adottato per la vigenza del presente Contratto il meccanismo di ragguaglio di cui ai punti successivi
a) L'importo complessivo degli scatti maturati e corrisposti al 18 maggio 1990 sarà diviso per il nuovo valore dello scatto corrispondente al livello di appartenenza cosi come risultante dal comma 4 dell'articolo 118.
b) Il quoziente ottenuto corrisponderà ad un nuovo numero di scatti ed eventuale trazione, ferma restando la corresponsione dell'importo maturato al 3 maggio 1990.
c) Trascorso un triennio dalla data di maturazione dell'intera serie da sei scatti e in ogni caso non prima del 30 giugno 1991, l'importo totale degli scatti da corrispondersi a tali dipendenti sarà calcolato in base ai valori di cui al comma 4 dell'articolo 118 senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

PREMIO DI ANZIANITA'

Articolo 192

(1) Il premio di anzianità di cui all'articolo 153 del C.C.N.L. 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 R).

CAPO IX
MALATTIA

Articolo 193

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 123 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) una indennità pari al 50% 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 anticipate dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a

tempo indeterminato ai sensi dell'articolo i 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 i 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 75% per i giorni dal quarto al ventesimo e 100% 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 della 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 194

(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 195

(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 196

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di cui all'articolo 154 è stabilito salvo quanto altro previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 (allegato P) nelle seguenti misure della retribuzione di fatto in atto al 31 maggio 1982 con esclusione degli assegni familiari e dell'indennità di contingenza maturata dal 10 febbraio 1977 al 31 maggio 1982.
(2) Personale impiegatizio: una mensilità di retribuzione di fatto per ogni anno di servizio prestato.
(3) Personale non impiegatizio:
a) per l'anzianità di servizio al 31 dicembre 1950:12 giorni di retribuzione per gli intermedi e salariati del quinto raggruppamento; 9 giorni per il personale salariato degli altri raggruppamenti;
b) per l'anzianità dal 1° gennaio 1951 sino al 30 giugno 1959: giorni 15 per gli intermedi ed i salariati del raggruppamento 5; giorni 12 per il personale salariato degli altri raggruppamenti;
c) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1959 sino al 30 giugno 1962: giorni 18 per gli intermedi;
d) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1962 sino al 30 settembre 1971: giorni 26 per gli intermedi; giorni 21 per il personale salariato del raggruppamento cinque; giorni 16 per il personale salariato dei rimanenti raggruppamenti e giorni 15 per il personale salariato degli alberghi di 2 e 1 stella (terza e quarta categoria) e pensioni e locande con meno di quarantacinque posti letto.
e) per l'anzianità di servizio dal 1° ottobre 1971 sino al 30 settembre 1973: giorni 26 per gli intermedi; giorni 23 per il personale salariato del raggruppamento cinque; giorni 18 per il personale salariato dei rimanenti raggruppamenti e giorni 7 per il personale salariato degli alberghi di 2 e 1 stella (terza e quarta categoria) e pensioni e locande con meno di quarantacinque posti letto.
f) per l'anzianità di servizio dal 1° ottobre 1973 sino al 31 maggio 1978: giorni 26 per gli intermedi; giorni 24 per il personale salariato del raggruppamento cinque; giorni 19 per il personale salariato dei rimanenti raggruppamenti e giorni 18 per il personale salariato degli alberghi di 2 e 1 stella (terza e quarta categoria) e pensioni e locande con meno di quarantacinque posti letto.

g) per le anzianità maturate successivamente al 1 giugno 1978: una mensilità di retribuzione di fatto per ogni anno di servizio prestato.

(4) Il trattamento di fine rapporto di cui alle lettere a), b), c), e), f), g) che precedono sarà calcolato in ventiseiesimi della retribuzione mensile.

Articolo 197

Relativamente alla preesistente distinzione del personale di impiegati, intermedi, operai, si fa riferimento ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto alla classificazione del personale di cui al C.C.N.L. Alberghi del 16 marzo 1972 (allegato S).

CAPO XII
NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Articolo 198

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Ferme restando le declaratorie previste, per ciascun livello, all'articolo 34 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 37 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 37 del presente Contratto.

SCATTI DI ANZIANITA'

Articolo 199

(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 118 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'art. 118, 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 di del 1° agosto 1995, non percepiscono importi comunque denominati, a titolo di scatti di anzianità.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 200

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 201

Il premio di anzianità di cui all'articolo 153 del CCNL 8 luglio 1982 (allegato R) 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 202

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

Articolo 203

(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 in precedenza applicati.
(3) L'applicazione del presente contratto ai porti ed agli approdi

turistici decorre dall'1 agosto 1995.

CAPO XIII
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 204

Per il funzionamento delle Commissioni Paritetiche si fa riferimento a quanto stabilito dall'articolo 19 del presente Contratto.

TITOLO XI
COMPLESSI TURISTICO RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

CAPO I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 205

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

Articolo 206

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 10 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 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 svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- Direttore.

QUADRO B

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

- 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;
- 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;
- 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;
- 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 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;
- 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, di ristorante, di bar, diplomato o che abbia pluriennale esperienza o pratica di lavoro, nella esecuzione delle relative

mansioni.
- 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:
- 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 207

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 la qualifica di segretario ricevimento e cassa o amministrazione.

Articolo 208

Ai sensi dell'art. 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 209

La disciplina del presente capo è correlata a quanto previsto dall'art. 60.

Articolo 210

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

Articolo 211

(1) I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine 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 212

(1) Il 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 213

(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 214

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, 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 215

La disposizione dell'articolo 93 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 216

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 94 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni sei.

Articolo 217

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 218

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 219

Analogo trattamento di cui agli articoli 217 e 218 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificatamente climatiche o balneari.

Articolo 220

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

Articolo 221

(1) Nelle aziende stagionali l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.
(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 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 222

(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 223

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

CAPO IV
ORARIO DI LAVORO

RIPARTIZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 224

(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 76 può essere derogata previa intesa in sede aziendale.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 225

(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 226

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

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 227

(1) Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità appresso indicate e con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno e del 60% 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 228

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 87 è dovuta, oltre la normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

CAPO VI
FERIE

Articolo 229

(1) Il periodo di ferie di cui all'articolo 89 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.
(4) Il calcolo della frazione di mese per la valutazione del rateo di ferie non godute viene rapportato a ventiseiesimi.

CAPO VII
ELEMENTI ECONOMICI

PAGA BASE NAZIONALE DEGLI APPRENDISTI

Articolo 230

Per la determinazione della retribuzione del personale apprendista si fa riferimento a quanto stabilito nell'articolo 49.

PAGA BASE AZIENDE MINORI

Articolo 231

(1) Per i campeggi con un numero di presenze-licenza non superiore a 1.200 la paga base di cui agli articoli 114 e 230 del presente Contratto, verrà ridotta dei seguenti importi arrotondati:

PERSONALE QUALIFICATO

LIVELLI	+ 18 anni	- 18 anni
A	22.000	-
B	22.000	-
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	11.000	9.000

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

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 232

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 110 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi al C.C.N.L. per il settore Alberghi, in quanto espressamente stipulate con riferimento al settore Campeggi o comunque già corrisposte a tale titolo dalle aziende.

Articolo 233

Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 205 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 234

(1) La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie previste dal CCNL 14 giugno 1991 qui di seguito riportate.
(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 199 del C.C.N.L. 8 luglio 1982 e la disciplina prevista dall'articolo 78 del C.C.N.L. 18 febbraio 1987 viene effettuato come segue:
a) per il personale intermedio e salariato si procede al ragguaglio degli

importi degli scatti corrisposti precedentemente alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 18 febbraio 1987 con il valore in cifra fissa dello scatto di cui all'art. 78 del C.C.N.L. 18 febbraio 1987, per determinare il numero degli scatti interi e l'eventuale frazione maturati rispetto ai sei previsti. La frazione di scatto residua viene liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto. Nei casi in cui sia stata maturata l'intera serie di scatti prevista dal C.C.N.L. 8 luglio 1982, la data di decorrenza di maturazione del nuovo scatto viene computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al 15% del periodo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e la data del 1 giugno 1986.
ESEMPIO: per un dipendente che abbia maturato il terzo ed ultimo scatto della vecchia serie il 1° giugno 1976 si prenderà in considerazione il numero dei mesi intercorsi tra tale data e quella del 31 maggio 1986, che in questo caso è pari a 120 mesi. Di tale numero di mesi viene considerato il 15% e cioè 18 mesi che concorreranno alla determinazione dei 36 mesi necessari a decorrere dal 1° giugno 1986 per la maturazione del nuovo scatto. Pertanto, nel caso in esame) il dipendente maturerà il nuovo scatto (36-18=18) 18 mesi dopo l'1 giugno 1986 e cioè il 1° gennaio 1988;
b) per il personale impiegatizio resta fermo il valore degli scatti già maturati. Limitatamente al solo scatto in maturazione nel periodo 1° giugno 1986 - 31 marzo 1989 in luogo del valore scatti di cui all'articolo 78 del C.C.N.L. 18 febbraio 1987 verrà assunto il valore dell'ultimo scatto percepito, rivalutato al 31 dicembre 1985, ove superiore;
c) ai fini di cui alle lettere a) e b) si considera:
- per gli impiegati l'anzianità maturata a decorrere dall'1 gennaio 1949 o dalla data successiva di inizio rapporto;
- per gli intermedi e salariati l'anzianità maturata a decorrere il 1° giugno 1964 o dalla successiva data di inizio del rapporto.

MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Articolo 235

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

CAPO VIII
MALATTIA

Articolo 236

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 123 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al 50% 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 anticipate 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 75% per i giorni dal quarto al ventesimo e del 100% 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 al 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 della 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 237

(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 IX
INFORTUNIO

Articolo 238

(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 239

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di cui all'articolo 154 è stabilito salvo quanto altro previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 (allegato P) nelle seguenti misure della retribuzione di fatto in atto al 31 maggio 1982 con esclusione degli assegni familiari e dell'indennità di contingenza maturata dal 1 febbraio 1977 al 31 maggio 1982.
1) Per l'anzianità di servizio sino al 30 giugno 1962:
a) per l'anzianità di servizio al 31 dicembre 1950: dodici giorni di retribuzione per gli intermedi e i salariati del quinto raggruppamento; nove giorni per il personale salariato degli altri raggruppamenti;
b) per l'anzianità dal 1° gennaio 1951 in poi: quindici giorni per gli intermedi ed i salariati del quinto raggruppamento; dodici giorni per il personale salariato degli altri raggruppamenti;
c) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1959: diciotto giorni per gli intermedi;

2) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1962: ventisei giorni per gli intermedi; ventuno giorni per il personale salariato del quinto raggruppamento; sedici giorni per il personale salariato degli altri raggruppamenti:
a) Il trattamento di fine rapporto di cui ai punti 1 e 2 che precedono, sarà calcolato in ventiseiesimi della retribuzione mensile;
b) Il trattamento di fine rapporto a favore dei salariati è aumentato di due ventiseiesimi a decorrere dal 1 ottobre 1971, e di un ulteriore ventiseiesimo a decorrere dal 1 ottobre 1973.

3) Per le anzianità maturate successivamente al 1 giugno 1978: una mensilità di retribuzione di fatto per ogni anno di servizio prestato.

(2) Il calcolo delle frazioni di mese per la valutazione dei ratei del trattamento di cui al presente articolo viene rapportato a ventiseiesimi.

Articolo 240

Relativamente alla preesistente distinzione del personale di impiegati, intermedi, operai, si fa riferimento ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto alla classificazione del personale di cui al C.C.N.L. Alberghi del 16 marzo 1972 (allegato S).

CAPO XI
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 241

Per il funzionamento delle Commissioni Paritetiche si fa riferimento a quanto stabilito dall'articolo 19 del presente Contratto.

TITOLO XII
PUBBLICI ESERCIZI

CAPO I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 242

La classificazione del personale per il comparto dei Pubblici Esercizi è la seguente.

Articolo 243

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. n. 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 questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgono, con carattere di

continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini 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 di catena di esercizi;
- Direttore;
- Gerente;
- Capo Servizi Amnministrativi 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'esercizi;
- 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-snak, 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 maitre 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 sovraintenda 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 sovraintenda 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 pasticciere;
- 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, nonchè 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 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);
- 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;
- Barman;
- Cameriere di ristorante;
- Chef de rang di ristorante;
- Secondo pasticciere;
- Capo gruppo mensa;
- Gelatiere;
- Pizzalolo;
- Stenodattilografa con funzioni di segreteria;

- 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;
- Carrellista 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 nell'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 244

(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 fini di cui sopra, nel computo del numero de! baristi va considerato anche il capo barista sempre che svolga la sua attività al banco.

CAPO II
APPRENDISTATO

Articolo 245

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: contabile d'ordine, cassiere, magazziniere comune, marchiere, tablottista, cuoco capo partita, cameriere, gelatiere, gastronomo, barista, banconiere tavola calda e fredda, operaio qualificato, 3 pasticcere, ecc..

Articolo 246

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 247

La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'articolo 60.

Articolo 248

(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 249

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 ingaggio fino ad un mese;
- 15% per ingaggio fino a due mesi;
- 8% per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Articolo 250

(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 chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 251

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad un'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 252

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 253

(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% della maggiorazione di cui all'articolo 249 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 254

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 280.

CAPO IV
ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 255

(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 256

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà esser 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 257

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, fatte salve le condizioni di miglior favore.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 258

(1) Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità appresso indicate. Con h retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del:
- 30% se diurno;
- 60% 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 280.

FESTIVITA'

Articolo 259

(1) Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 87 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 87 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 280.
(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 280 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del venti per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'articolo 280 ragguagliata ad ore di lavoro.

Articolo 260

Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'articolo 88 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 280

FERIE

Articolo 261

(1) Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 267.
(2) Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 280.

PERMESSI E CONGEDI

Articolo 262

Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli articoli 93, 94 e 95 del presente Contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 280.

CAPO V
TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 263

Costituisce trattamento salariale integrativo di cui alla lettera b) dell'articolo 110 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 55 del C.C.N.L. 19 ottobre 1973 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri all'articolo 79 del C.C.N.L. 10 aprile 1979.

CAPO VI
PAGA BASE NAZIONALE APPRENDISTI

Articolo 264

Per la determinazione della retribuzione del personale apprendista si fa riferimento a quanto stabilito nell'articolo 49.

CAPO VII
PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Articolo 265

Per i Pubblici Esercizi di terza e quarta categoria le paghe base indicate agli articoli 114 e 49 del presente Contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

QUALIFICATI

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
VIS	5.500	4.500
VI	5.500	4.500
VII	5.000	4.000

CAPO VIII
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 266

L'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale.

PERCENTUALE DI SERVIZIO

Articolo 267

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 gli Accordi integrativi provinciali.

Articolo 268

Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto III 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%;
b) negli esercizi di prima classe dall'11% al 13%;
c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11% e al 12%;
d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10%.

Articolo 269

(1) Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto III 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%;
b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16% al 20%;
c) negli esercizi di terza classe dal 14% al 17%;
d) negli esercizi di quarta classe il 10%.

(2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12%, nelle birrerie del 17%.
(3) Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del quindici per cento.

Articolo 270

(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%.
(2) È consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita negli Accordi integrativi provinciali.

Articolo 271

(1) La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:
a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante 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 272

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 4 giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Articolo 273

(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, negli Accordi integrativi provinciali, 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 63.
(4) E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Articolo 274

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 275

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

Articolo 276

(1) Ai maitres o capo-camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà

corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi negli Accordi Integrativi Provinciali.
(2) La partecipazione dei maitres o capo-camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede provinciale 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 cinque per cento né più del venti per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.
(3) I maitres o capo-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 6 camerieri è ammesso un maitre o capo cameriere.
(5) In sede provinciale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capo-camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Articolo 277

(1) Il personale tavoleggiante 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 dagli Accordi Integrativi Provinciali e/o 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 tavoleggiante, 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 10 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 278

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

MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Articolo 279

Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte la tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70% con le modalità di cui all'articolo 280.

LIQUIDAZIONE TRATTAMENTI NORMATIVI AI PERCENTUALISTI

Articolo 280

La liquidazione dei trattamenti normativi del 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 281

(1) Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 141 verrà calcolata in base all'articolo 2121 del Codice civile nel testo modificato della 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 del Codice civile nel testo modificato della 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 280 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli articoli 154 e 286 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

CAPO IX
SCATTI DI ANZIANITA'

NORMA TRANSITORIA

Articolo 282

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

LIVELLI	IMPORTI
IS	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 C.C.N.L. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del C.C.N.L. 18 febbraio 1987 verrà effettuato come segue: al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di 4 scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, un'anzianità convenzionale pari al venticinque percento 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 C.C.N.L. 18 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 cosi 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 C.C.N.L. 18 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990 e per !l valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 118 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al lo 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 X
MALATTIA ED INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 283

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali

scadenze dei periodi di paga:
a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80%, comprensiva dell'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 280.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui al punto 1) 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 284

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% 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 dagli articoli 124 e 283 considerandosi infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Istituto Malattia;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

CAPO XI
PULIZIA DEI LOCALI

Articolo 285

(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 tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

CAPO XII
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 286

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di cui all'articolo 154 è stabilito, salvo quanto altro previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, nelle seguenti misure della retribuzione di fatto in atto al 31 maggio 1982 con esclusione degli assegni familiari e dell'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982:

Personale impiegatizio:
una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato;

Personale non impiegatizio:
a) per le anzianità maturate fino al 31 maggio 1978: quindici giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato;
b) per le anzianità maturate successivamente alla suddetta data: una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato.

(2) Il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in ventiseiesimi della retribuzione mensile.
(3) Relativamente alla preesistente distinzione del personale in impiegati e operai, si fa riferimento ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto alla classificazione del personale di cui alla nota dell'articolo 3 del C.C.N.L. Pubblici Esercizi del 19 ottobre 1973 (allegato S).

CAPO XIII
NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Articolo 287

Sono considerati locali notturni tutti 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 288

(1) Nei locali notturni la percentuale sarà del 16% per le consumazioni di ristorante e del 18% 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 tavoleggiante le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno.
(3) Negli accordi integrativi provinciali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.
(4) È data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18% sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino Sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Articolo 289

Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'articolo 276 del presente Contratto.

Articolo 290

Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

Articolo 291

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 XIV
NORME PER USTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Articolo 292

(1) Il presente Contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve 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 turni, fermo restando il limite massimo annuo di 270 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 293

In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22 giugno 1971, che al comma b) dell'articolo i 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 ristorante 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 XV
NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTWA (MENSE AZIENDALI)

Articolo 294

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 18 maggio 1990, trovano inserimento nel presente capo.

CAMBI DI GESTIONE

Articolo 295

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 296

(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 297

(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 piu' presto possibile.
(3) L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'inizio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Articolo 298

(1) La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno tre mesi sui libri paga-matricola 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 299

(1) Gli incontri di cui all'articolo 297 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 300

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 301

(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 298 per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli articoli 139 e 140 del presente C.C.N.L..
(2) Qualora tali condizioni non sussistessero, la Gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di trenta giorni.

Articolo 302

(1) Ai lavoratori neo-assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'articolo 299, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del C.C.N.L., 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 301, 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 cosi come fissata dal secondo comma dell'articolo 118 del presente Contratto:
- le annualità intere di servizio maturate presso la Gestione uscente nei casi di cambio di gestione, avvenuti anteriormente al lo 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 303

(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 304

(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 F.I.E.P.eT..

SCATTI DI ANZIANITA' - NORMA TRANSITORIA

Articolo 305

(1) Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'articolo 282 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 285 del C.C.N.L. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del C.C.N.L. 18 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.
(2) Alla data di entrata in vigore del C.C.N.L. 18 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 1977 attuato dall'azienda;
c) quanto eventualmente erogato come "assegno ad personam" derivante dagli scatti di anzianità maturati dalle gestioni precedenti ai sensi del precedente articolo 304.

(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 ricostruiti.
(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 C.C.N.L. 18 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 C.C.N.L. 18 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 118 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 302.

INDENNITA' SUPPLEMENTARE

Articolo 306

(1) Ai soli dipendenti da aziende di Ristorazione Collettiva in forza alla data di stipula del C.C.N.L. 18 febbraio 1987 verrà riconosciuta una "indennità supplementare" di lire diecimila lorde mensili nel periodo 1° giugno 1986 - 31 maggio 1988 (24 mensilità) secondo le modalità 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., né 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.
(6) 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 307

(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 scatti 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 C.C.N.L. 18 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 C.C.N.L. 18 febbraio 1987, derivanti da: incremento del valore unitario degli scatti, riconoscimento di anzianità convenzionale di settore, sia pure ai soli fini della maturazione degli scatti, incremento del numero degli scatti di anzianità, erogazione, a titolo transattivo, dell'"indennità supplementare" di cui al precedente articolo 306 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 308

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

Quadri A e B L. 92.000
liv. I, II e III L. 79.000
liv. IV e V L. 70.000
liv. VIS, VI e VII L. 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 proquota. 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 la 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 assenze complessivamente non superiori, nel periodo 1° aprile 1989 - 30 aprile 1990, ai trenta giorni.

ORARIO DI LAVORO

Articolo 309

(1) Il godimento dei permessi retribuiti di cui all'articolo 72 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 71 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 72 con le modalità di cui al precitato articolo.
(6) Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto.

SCIOPERO NELLE MENSE OSPEDALIERE

Articolo 310

(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 - possono risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.
(4) Al fine 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 epidemia e/o di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

CONFRONTO SETTORIALE

Articolo 311

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 C.C.N.L., 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 ad alcune normative, quale quella del part time per renderle più adeguate alle obiettive esigenze organizzative del settore e a quelle dei lavoratori interessati.

CAPO XVI
REFEZIONE

Articolo 312

(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 XVII
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 313

Per il funzionamento delle Commissioni Paritetiche si fa riferimento a quanto stabilito dall'articolo 19 del presente Contratto.

CAPO XVIII
ACCORDI SETTORIALI

Articolo 314

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 315

La classificazione del personale per il comparto degli Stabilimenti Balneari è la seguente.

Articolo 316

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 10 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 questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini 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.

- Direttore.

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:
- 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 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 sud-detta 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 e 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 317

La disciplina del presente Capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 60.

Articolo 318

(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 319

(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 sull'indennità sarà demandata alle Associazioni sindacali provinciali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 320

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad un'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 321

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 322

(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 323

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 280.

CAPO III
ORARIO DI LAVORO

Articolo 324

(1) In deroga a quanto previsto dall'articolo 71, 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 325

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

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 326

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno e del 60% se notturno.
(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24.00 e le ore 06.00.
(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 113.

FESTIVITA'

Articolo 327

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 87) è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

CAPO IV
INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 328

Le parti si danno reciprocamente atto:
a) che in forza dell'articolo 40 del C.C.N.L. 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata fino al 31luglio 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 C.C.N.L. 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 329

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 110 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 41 del C.C.N.L. 26 giugno 1974 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'articolo 79 del C.C.N.L. 10 aprile 1979.

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

Articolo 330

(1) Le riduzioni della paga base prevista dall'articolo 265 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 331

(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
IS	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 C.C.N.L. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del C.C.N.L. 18 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 4 scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, un'anzianità convenzionale pari al 25% 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 C.C.N.L. 18 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 C.C.N.L. 18 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 118 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 332

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al 50% 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'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33, l'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad una integrazione dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al ventotto 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 124.

(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 333

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% 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 124 e 331 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 334

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di cui all'articolo 154 è stabilito, salvo quanto altro previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 (allegato P) nelle seguenti misure della retribuzione di fatto in atto al 31 maggio 1982 con esclusione degli assegni familiari e dell'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

Personale impiegatizio:
una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato;

Personale non impiegatizio:
per le anzianità maturate:
a) sino al 30 giugno 1979: quindici giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato;
b) per le anzianità maturate successivamente al 30 luglio 1979: una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato.

(2) Il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in ventiseiesimi della retribuzione mensile.

Articolo 335

Relativamente alla preesistente distinzione del personale in impiegati, intermedi ed operai, si fa riferimento ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto alla classificazione del personale di cui alla nota dell'articolo 3 del C.C.N.L. 26 giugno 1974 per gli stabilimenti balneari (allegato S).

CAPO X
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 336

Per il funzionamento delle Commissioni Paritetiche si fa riferimento a quanto stabilito dall'articolo 19 del presente Contratto.

TITOLO XIV
ALBERGHI DIURNI

CAPO I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 337

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

seguente.

Articolo 338

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. n. 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, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini 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.
- 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 ed 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 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:
- 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 comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II
APPRENDISTATO

Articolo 339

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 340

La disciplina del presente Capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 60.

Articolo 341

(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 342

(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 sull'indennità sarà demandata alle Organizzazioni Sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 343

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad un'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 344

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

Articolo 345

(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 346

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 280.

CAPO IV
ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 347

(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 dei lavoratori.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 348

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 349

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno

retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, fatte salve le condizioni di miglior favore.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 350

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno o 60% se notturno.
(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24.00 e le ore 06.00.
(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 351

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 87 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

CAPO V
INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 352

Le parti si danno reciprocamente atto:

1) che in forza della lettera b) della norma transitoria all'articolo 7 del C.C.N.L. 10 aprile 1979 si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata fino al 31luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli Alberghi diurni.
2) che il personale suddetto, in forza della lettera b) della norma transitoria all'articolo 7 del C.C.N.L. 10 aprile 1979 si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più atti 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 353

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 105 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 C.C.N.L. 10 aprile 1979.

CAPO VII
PAGA BASE NAZIONALE APPRENDISTI

Articolo 354

Per la determinazione della retribuzione del personale apprendista si fa riferimento a quanto stabilito nell'articolo 49.

CAPO VIII
SCATTI DI ANZIANITA'

NORMA TRANSITORIA

Articolo 355

(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
IS	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 C.C.N.L. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del C.C.N.L. 18 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 4 scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, un'anzianità convenzionale pari al 25% 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 C.C.N.L. 18 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 C.C.N.L. 18 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 118 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 e cioè alla maturazione del sesto scatto.

CAPO IX
MALATTIA ED INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 356

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al 50% 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'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33, l'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli i e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad una integrazione dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al ventotto 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 124.

(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 357

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% 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 124 e 369 considerandosi infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS.
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

CAPO X
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 358

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di cui all'articolo 154 è stabilito salvo quanto previsto dalla legge 29 maggio 1982 n. 279 (allegato P), nelle seguenti misure della retribuzione di fatto in atto al 31 maggio 1982 con esclusione degli assegni familiari e dell'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982:

personale impiegatizio:
una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato;

personale non impiegatizio:

per le anzianità maturate:
a) sino al 30 giugno 1978 nelle misure in atto aziendalmente con un minimo di sei giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato;
b) dal 1° luglio 1978 in poi, una mensilità di retribuzione per ogni anno

di servizio prestato.

(2) Il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in ventiseiesimi della retribuzione mensile.

Articolo 359

Relativamente alla preesistente distinzione del personale in impiegati ed operai, si fa riferimento ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto alla classificazione del personale degli alberghi diurni di cui all'allegato A del C.C.N.L. 10 aprile 1979 (allegato S).

CAPO XI
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 360

Per il funzionamento delle Commissioni Paritetiche si fa riferimento a quanto stabilito dall'articolo 19 del presente Contratto.

TITOLO XV
IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO

CAPO I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 361

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

Articolo 362

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. n. 1130 del 10 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 fini 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 condizione 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 alla 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 alla 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 e 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 semplici 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 del 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 e analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, non costituisce una qualifica a sé 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 363

(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, 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 364

(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 equivalente.
(2) A parziale deroga di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 363, 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) 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 21 della legge 56 del 1987 per le qualifiche ad alto contenuto professionale.
(4) Per gli apprendisti assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore del presente Contratto valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

CAPO III
ORARIO DI LAVORO

Articolo 365

(1) A decorrere dal 1°luglio 1974, in deroga a quanto previsto dall'articolo 71, la durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e 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 366

(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) Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i 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.
(6) Gli orari di lavoro praticati nelle imprese devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 367

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30%.
(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%.
(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 - verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50%.
(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 368

Al personale che presta la propria opera nella festività di cui all'articolo 87, 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 369

(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 370

(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 15% 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 10% 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 10% 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 diana fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.
(6) 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 20% 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 371

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 sé 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 un'indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Articolo 372

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 l'indennità di cui al punto d) sarà ridotta al 50%.

Articolo 373

(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 produttive.
(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 374

(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 375

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera B dell'articolo 110 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 376

La paga base nazionale di cui all'articolo 114 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze ad personam previsti dall'art.81 colonna C del C.C.N.L. 10 aprile 1979 e cioè:

I Super L. 10.500
I Livello L. 25.600
III Livello L. 600

PAGA BASE AGENZIE MINORI

Articolo 377

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	23.500
6	22.000
7	21.000

PAGA BASE NAZIONALE APPRENDISTI

Articolo 378

Per la determinazione della retribuzione del personale apprendista si fa riferimento a quanto stabilito nell'articolo 49.

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Articolo 379

(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:
- Dipendenti qualificati di età superiore ai 18 anni: L. 2.389
- Dipendenti qualificati di età inferiore ai 18 anni: L. 2.031
- Apprendisti: L. 1.792

(2) A decorrere dal 1° maggio 1981 gli importi dell'indennità di contingenza per i dipendenti di età superiore ai 18 anni sono uniformati a quelli in vigore alla stessa data per il settore alberghi e pubblici esercizi.

PROVVIGIONI

Articolo 380

(1) Per il personale compensato in tutto 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 5% rispetto alla paga base nazionale stabilita dall'articolo 114 del presente C.C.N.L.
(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 381

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 5% della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

SCATTI DI ANZIANITA'

Articolo 382

A partire dal 1° maggio 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	IMPORTI
A	L. 79.000
B	L. 76.000

LIVELLI	IMPORTI
I	L. 73.000
II	L. 70.000
III	L. 67.500

IV L. 64.000
V L. 63.000
VI S L. 60.500
VI L. 60.000
VII L. 59.000

NORMA TRANSITORIA

Articolo 383

(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	IMPORTI
A	L. 64.000
B	L. 61.000

LIVELLI	IMPORTI
I	L. 60.000
II	L. 57.000
III	L. 54.500
IV	L. 51.000
V	L. 50.000
VI S	L. 49.000
VI	L. 48.500
VII	L. 47.500

(2) Gli scatti che matureranno successivamente al 1° luglio 1993 verranno riconosciuti nella misura di cui all'articolo 118 e secondo le modalità ivi previste ed i criteri di riproporzionamento utilizzati in base all'articolo 282 del presente C.C.N.L..

CAMBI DI LIVELLO

Articolo 384

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 385

(1) Al 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 diritto alle predette anzianità all'atto 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 C.C.N.L. del 18 febbraio 1987 restano ferme le norme di cui all'articolo 76 del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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 386

Al lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della 13ma 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 387

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 388

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'art.123 il lavoratore avrà diritti alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al 50% 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'art.1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33, l'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad un'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 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);
il 75% della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
il 100% della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

(2) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'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 127 e 132, né 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 389

(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:
a) invalidità permanente: quindici milioni;
b) morte: dieci milioni.

CAPO X
SOSPENSIONE DAL LAVORO

Articolo 390

(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 C.C.N.L. 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 XI
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 391

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di cui all'articolo 154 è stabilito, salvo quanto altro previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 (allegato P), nelle seguenti misure della retribuzione di fatto in atto al 31 maggio 1982 con esclusione degli

assegni familiari e dell'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982;

Personale impiegatizio:
una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato;

Personale non impiegatizio:
- per le anzianità maturate:
1) sino al 31 dicembre 1963, giorni dodici di retribuzione per ogni anno di servizio;
2) dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1970, sedici giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato;
3) dal 1° gennaio 1971 al 31 dicembre 1973, venti giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato.
Il trattamento di fine rapporto di cui ai punti 1), 2) e 3) che precedono sarà calcolato in ventiseiesimi di retribuzione mensile;
4) dal 1° gennaio 1974 in poi una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato.

CAPO XII
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 392

Per il funzionamento delle Commissioni Paritetiche si fa riferimento a quanto stabilito dall'articolo 19 del presente Contratto.

ALLEGATI

ALLEGATO A
(COMUNICAZIONE EX ART. 64, COMMA 6)

MODULI TIPO CONTRATTI A TERMINE

ALLA RSU
(o alle OO.SS.LL.)
AL CENTRO DI SERVIZIO

La sottoscritta impresa ..... , in conformità a quanto previsto dall'articolo 64 del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del settore del Turismo comunica che:
- 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;
- 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;
- 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.

TIMBRO E FIRMA

DICHIARAZIONE EX ART. 64, COMMA 7

La sottoscritta impresa....., in conformità a quanto previsto dall'articolo 64 del vigente CCNL per i dipendenti da aziende del settore del Turismo 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.

TIMBRO E FIRMA