IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DELL'INDUSTRIA TURISTICA

ROMA 2 febbraio 2004

FEDERTURISMO **FILCAMS** **FISASCAT** **UILTUCS**

PREMESSA

Il presente CCNL viene stipulato nel quadro di riferimento dei principi contenuti nel "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.

Per la realizzazione degli obiettivi del Protocollo non si può prescindere dalla attribuzione alla autonomia contrattuale delle Parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo cui le parti stesse riconnettono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

A tal fine Federturismo è impegnata ad adoperarsi per l'osservanza da parte delle aziende associate delle condizioni pattuite, mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

In coerenza con l'impostazione, le Parti si impegnano a rispettare e a far rispettare le norme del CCNL e le applicazioni aziendali ad esse coerenti.

Il negoziato contrattuale per il settore dell'industria turistica è un importante appuntamento di confronto che si inserisce in un contesto nel quale il dialogo delle Parti è continuo e diversificato, teso al consolidamento e allo sviluppo delle potenzialità del Turismo.

In questo quadro, le Parti si danno atto reciprocamente della necessità di favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'incremento della base produttiva e della capacità competitiva delle imprese sul mercato.

Inoltre, le Parti intendono intraprendere iniziative congiunte nei confronti del Governo, delle istituzioni, sia a livello nazionale che regionale, finalizzate a consolidare il ruolo del Turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, promuovendo in una visione globale di strategia economica e programmatica, politiche settoriali che assegnino al Turismo mezzi e risorse adeguati per lo sviluppo della qualità e dell'occupazione.

In ragione anche di un reciproco senso di responsabilità le Parti intendono affrontare congiuntamente l'aspetto delle politiche nazionali di sostegno in caso di crisi congiunturali e/o strutturali.

Inoltre, Le Parti sono impegnate ad elaborare proposte in merito al sostegno al reddito anche per il necessario confronto con le Istituzioni.

INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

Il comma 2 dell'art. 2 del CCNL 10 febbraio 1999 è sostituito dal seguente:

Esso deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo ed inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui al precedente articolo 1 e condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del decreto legge 22 marzo 1993, n. 71, modificato dall'art. 10, legge 14 febbraio 2003, n. 30.

SFERA DI APPLICAZIONE

All'articolo 1 parte I) Aziende Alberghiere del CCNL per i Dipendenti da Aziende dell'Industria Turistica 10.2.1999 viene aggiunto il seguente punto:

e) centri benessere, centri benessere integrati in aziende alberghiere.

All'articolo 1 del CCNL per i Dipendenti da Aziende dell'Industria Turistica 10.2.1999 viene aggiunta la parte speciale:

VIII) Parchi

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

I commi 2,3,4,5,8,9,10 dell'Art. 15 del CCNL 10 febbraio 1999 sono sostituiti dai seguenti:

La contrattazione di secondo livello si svolge a livello aziendale o territoriale.

I relativi accordi hanno durata pari a quattro anni.

Fermo restando gli accordi territoriali e collettivi vigenti che abbiano già disciplinato la materia.

Il negoziato di secondo livello si svolge:

a) a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;
b) a livello territoriale per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le imprese di viaggi e turismo il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale;
c) a livello provinciale per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva.

Il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato nelle imprese in cui sussista la contrattazione di secondo livello aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto di secondo livello aziendale esclusivamente previo accordo tra le parti. A tal fine, le organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto potranno assumere iniziative congiunte volte a prevenire l'alimentarsi del contenzioso.

In occasione della contrattazione di secondo livello 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.

I contratti di secondo livello aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle organizzazioni stipulanti il presente contratto ai relativi livelli di competenza.

Di norma, la contrattazione di secondo livello territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti di secondo livello territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto. Le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

ART. …. INDICATORI

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le parti operano prioritariamente riferimento alla fonti ufficiali disponibili. In subordine, le parti stipulanti gli accordi territoriali potranno affidare alla rete degli enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali.

Le parti concordano che, ai fini della determinazione del premio di risultato nell'ambito della contrattazione territoriale, potranno essere assunti in considerazione, tra gli altri, i valori dei seguenti elementi e/o delle relative variazioni, anche combinati tra loro:

aziende alberghiere
- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- dipendenti (INPS, ISTAT)
- giornate lavorate (INPS)

complessi turistico recettivi all'aria aperta
- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- dipendenti (INPS, ISTAT)
- giornate lavorate (INPS)

pubblici esercizi e stabilimenti balneari
- produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale
- Pil pro capite provinciale (Unioncamere)
- consumi energia elettrica per uso non domestico (Distributori)
- flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)
- dipendenti (INPS, ISTAT)

ristorazione collettiva
- fatturato
- ore lavorate
- diepndenti

imprese di viaggi e turismo
- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT)
- vendita biglietteria aerea (IATA/BSP)
- dipendenti (INPS, ISTAT)

Le parti si danno atto che l'elencazione di cui al comma precedente ha carattere esemplificativo e non esaustivo.

FORME DI CONTRATTO DI LAVORO

Per quanto attiene le diverse forme di contratto di lavoro disciplinate nel CCNL 10.2.1999 le parti stipulanti confermano, in relazione all'evoluzione del quadro legislativo, le normative contrattuali esistenti ad eccezione di quelle di cui al presente accordo.

Al fine di garantire alle imprese la possibilità di sviluppare efficacemente la competitività in un quadro di miglioramento della qualità dei servizi prestati e di adeguata salvaguardia e sviluppo dei livelli occupazionali, sulla scorta di quanto comunemente condiviso tra le Parti Sociali nel recente accordo interconfederale 19 giugno 2003 "*Per lo sviluppo, l'occupazione e la competitività del sistema economico nazionale*", le Parti convengono sull'opportunità di insediare una Commissione Paritetica che, con cadenza quadrimestrale, si incontri con l'obiettivo di verificare anche l'efficacia dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e relative norme attuative.
L'insediamento della predetta Commissione avrà luogo entro e non oltre la fine del mese di febbraio 2004.

ART…….. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Le Parti - nell'affermare che i contratti a tempo determinato rappresentano per il settore dell'Industria Turistica una caratteristica dell'impiego atta a soddisfare le esigenze strutturali di flessibilità – convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale:

A) Che nei contratti di lavoro a tempo determinato rientrano quelli per esigenze di carattere temporaneo o contingente quali:

- per far fronte, in periodi di bassa stagione, a improvvisi e temporanei incrementi dell'attività per flussi di clientela non ordinari e/o non programmabili;
- per l'impiego di professionalità non presenti tra quelle occupate;
- per prestazioni connesse alla sperimentazione o implementazione di procedure informatiche e/o di certificazione (ad es. qualità, ambientale, sociale) dei processi e/o servizi;
- per l'esecuzione di particolari lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
- per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività di cui alla successiva lettera B);

Per ciascuna unità produttiva tali contratti di lavoro subordinato sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo nelle misure di cui alla tabella sotto indicata o, per le unità produttive con oltre 50 dipendenti, nella misura del 20 % in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, computandosi per intero le frazioni di unità.

Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato	Lavoratori Assumibili
Da 0 a 4	4 unità
Da 5 a 9	6 unità
Da 10 a 25	7 unità
Da 26 a 35	9 unità
Da 36 a 50	12 unità

Le aziende che vi ricorrono comunicheranno, quadrimestralmente, alle RSU/RSA, ovvero in loro assenza alle organizzazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, il numero e le ragioni di tali contratti stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, e la qualifica dei lavoratori interessati.

La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente e ampliare i numeri e la percentuale dei lavoratori assumibili.

B) I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e, comunque non eccedente i 12 mesi. Il limite di 12 mesi può essere elevato sino a 24 dalla contrattazione di secondo livello.

C) L'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori è consentita in tutti i casi di assenza retribuita, di aspettativa e di risoluzione del rapporto di lavoro limitatamente ai casi di dimissioni.
Per quanto attiene l'affiancamento – tale periodo, precedente quello dell'effettiva sostituzione – non avrà una durata superiore alla metà del periodo inizialmente previsto per la sostituzione stessa.
In particolare, nel caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

D) In coerenza con lo spirito del presente CCNL e con i compiti attribuiti all'EBIT ed all'Anagrafe in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa - ad eccezione di quelle a carattere stagionale – che assume con la causale: contratti a tempo determinato per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno quali:
   - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale,
   - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
   - periodi connessi a festività religiose e civili sia nazionali che estere:
   - periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali:

   comunica, con cadenza quadrimestrale, alle RSU/RSA, ovvero in loro assenza alle organizzazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL che possono domiciliarsi presso l'EBIT o le sue articolazioni territoriali, il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, e la qualifica dei lavoratori interessati.

   In assenza di tale comunicazione saranno applicati i limiti di cui al puntoA).

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere, come i lavoratori assunti a tempo indeterminato, una informazione/formazione riferita alla tipologia dell'attività oggetto del contratto atta a prevenire i rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

A tal fine le parti individuano nell'EBIT, e nelle sue declinazioni territoriali, lo strumento attraverso il quale possono essere realizzate tutte quelle iniziative che consentano, ai lavoratori a tempo determinato, di cogliere le opportunità di una formazione adeguata finalizzata ad aumentarne la qualificazione, promuoverne lo sviluppo e migliorarne la mobilità occupazionale.

Inoltre le Parti individuano nell'Anagrafe, istituita presso l' EBIT, lo strumento atto a fornire ai lavoratori a tempo determinato informazioni circa le possibilità di impiego a tempo indeterminato che si rendessero disponibili presso le imprese.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato, le imprese considereranno prioritariamente eventuali domande presentate da lavoratori in forza con contratto a tempo determinato.

ART…….LAVORO EXTRA

Nei settori dell'Industria Turistica sono speciali servizi - per ciascuno dei quali è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni – quelli di banquetting, meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi, nonché eventi similari.

Ulteriori casi ed ipotesi possono essere individuate dalla contrattazione di secondo livello.

Tale personale, assunto in aggiunta ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, potrà essere adibito a tali speciali servizi nell'ambito delle posizioni di cui alla successiva tabella, a condizione che tali posizioni impattino sugli eventi di cui al primo comma.

La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

In mancanza di tale disciplina, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato, per il periodo di vigenza contrattuale, nelle misure di cui alla seguente tabella:

Livello	Luglio 2003	Dicembre 2003	Settembre 2004	Luglio 2005
4°	10,39	10,66	10,94	11,10
5°	9,90	10,16	10,43	10,58
6s	9,47	9,72	9,97	10,12
6°	9,35	9,60	9,85	10,00
7°	8,76	8,99	9,22	9,36

Le Parti si danno atto che il compenso orario sopra definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per Contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di 13ª e 14ª mensilità nonché di Tfr.

Le imprese comunicheranno alle R.S.U./R.S.A., ovvero in loro assenza alle organizzazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL - quadrimestralmente - gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni di tali lavoratori.

Le prestazioni del personale adibito ai servizi speciali dovranno risultare da un separato libro paga e matricola – anche meccanografico – come previsto dal T.U. 20 giugno 1965, n. 1124.

Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data, comunque, precedenza ai lavoratori del settore non occupati.

ART. …… AZIENDE A CARATTERE STAGIONALE

Le parti convengono che per le aziende a carattere stagionale - intendendosi per tali quelle individuate dal DPR 11.7.1995 n. 378 che ha così modificato il Numero 48 dell'elenco approvato con DPR 7.10.1963 n. 1525 in materia di attività lavorativa a carattere stagionale: *"48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle Aziende Turistiche, che abbiano, nell'anno solare un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi"* – l'intero organico può essere assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, le Parti convengono che va comunque considerata "*azienda a carattere stagionale*" ciascuna unità produttiva che rientri nella fattispecie sopra indicata; in particolare andranno considerate "*azienda a carattere stagionale*" anche le singole unità produttive che siano entità autonome dal punto di vista organizzativo-produttivo.

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico di cui all'articolo … del CCNL 10.02.99, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

I congedi di conguaglio di cui all'articolo … del CCNL 10.02.99 nonché i permessi non goduti di cui all'articolo…. del CCNL 10.02.99 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.

È comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Per i lavoratori dipendenti da aziende di stagione, il limite di cui all'Articolo 76 del CCNL 10 febbraio 1999, è fissato in 3 (tre) ore giornaliere.

ART. …… DIRITTO DI PRECEDENZA

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle aziende a carattere stagionale, o per ragioni di intensificazione dell'attività produttiva in particolari periodi dell'anno in aziende non a carattere stagionale come da art…. di pag. 4 lettera D) del presente testo, hanno diritto di precedenza nell'assunzione, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda, a condizione che manifestino, all'azienda stessa, tale volontà a mezzo comunicazione scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. In assenza di tale comunicazione, e comunque trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto si estingue.

Il diritto di precedenza di cui al presente articolo non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia ed ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

NORMA TRANSITORIA

I contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati agli effetti dell'art.1 della legge 196/97 trovano applicazione nella misura massima dell'8% rispetto al totale dei dipendenti a tempo indeterminato.

Vengono abrogati gli Artt. 54, 56, 57 del CCNL Per i Dipendenti da Aziende dell'Industria Turistica 10 febbraio 1999

ENTE BILATERALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA

Dichiarazione delle Parti

E' istituita una Commissione Paritetica incaricata di esaminare le problematiche concernenti la bilateralità e di proporre alle Parti le relative soluzioni entro il 31 marzo 2004.

Le Parti elaboreranno una proposta *di nuovo* Statuto dell'E.B.I.T. nonché, uno statuto tipo per gli Enti Bilaterali Territoriali.

I contributi dovuti all'E.B.I.T. saranno riscossi per il tramite dell'INPS, ai sensi di una specifica convenzione da stipularsi tra l'Istituto e le Parti stipulanti il presente contratto, ai sensi e per gli effetti della Legge 311/73.

Sulle somme riscosse attraverso il Modello F24 della convenzione tra l'INPS e le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL la quota di competenza dell'E.B.I.T. nazionale è ridotta al 10%.

In relazione al nuovo sistema di riscossione dei contributi per il tramite dell'INPS, il Comitato Direttivo dell'E.B.I.T. è autorizzato a definire specifiche soluzioni.

FORMAZIONE CONTINUA

Dopo l'art. 114 del CCNL 10 febbraio 1999 è inserito il seguente:

ART. ….

Ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua le Parti convengono che l'E.B.I.T. nazionale, tramite la necessaria convenzione con FONDIMPRESA, è un utile strumento per le imprese dell'industria turistica e per i lavoratori al fine sia di effettuare l'analisi e il monitoraggio dei fabbisogni formativi del settore, sia a livello di assistenza tecnica ai fini della predisposizione dei progetto formativi.

ART…… ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

E' istituito, per tutti i dipendenti del settore, un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.

In considerazione di quanto sopra le Parti, tenuto conto della particolare complessità della materia, convengono di dare mandato ad una apposita Commissione, composta dai rappresentanti delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, al fine di predisporre entro il 31 gennaio 2004 un progetto di Statuto e Regolamento per la costituzione di un apposito Fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa a favore dei dipendenti dell'Industria Turistica e delle Catene Alberghiere.

In data successiva al 31 gennaio 2004 le Parti si incontreranno per dare formale avvio al Fondo che dovrà prevedere i seguenti tempi di attivazione:

- a decorrere dal 1° luglio 2004 *sono* iscritti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno, ad esclusione dei Quadri per i quali continua ad applicarsi la specifica normativa prevista dall'art.100 del CCNL 10.2.1999. All'atto dell'iscrizione sarà dovuta al Fondo una quota Una Tantum pari a 18 € per ciascun iscritto di cui 15 € a carico dell'azienda e 3 € a carico del lavoratore.
- A decorrere dal 1° luglio 2005 *sono* iscritti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale, ad esclusione dei Quadri per i quali continua ad applicarsi la specifica normativa prevista dall'art.100 del CCNL 10.2.1999. All'atto dell'iscrizione sarà dovuta al Fondo una quota Una Tantum pari a 10 € per ciascun iscritto di cui 8 € a carico dell'azienda e 2 € a carico del lavoratore.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto, per ciascun iscritto, un contributo così determinato:

- dal 1° gennaio 2005 10 € mensili per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno di cui 7 € a carico dell'azienda e 3 € a carico del lavoratore;
- dal 1° gennaio 2006 7 € mensili per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale di cui 5 € a carico dell'azienda e 2 € a carico del lavoratore.

I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel Regolamento.

E' consentita l'iscrizione al Fondo di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.
L'ammontare dei contributi e della quota di iscrizione è determinato ai sensi di quanto previsto ai punti precedenti per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno o a tempo parziale.

Le Parti auspicano la possibilità di individuare forme di collaborazione e sinergia tra i diversi Fondi per l'Assistenza Sanitaria Integrativa presenti nel Settore Turismo, al fine di consentire che i dipendenti, nell'ambito della loro eventuale mobilità tra aziende, non abbiano alcun periodo nel quale, in costanza di rapporto di lavoro, siano privati della possibilità di usufruire dell'Assistenza Sanitaria Integrativa.

ART …….. INFORTUNIO

All’art. 120 del CCNL 10 febbraio 1999 vanno aggiunti i seguenti commi:

L’azienda corrisponderà ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, nel caso di infortunio sul lavoro, a titolo di anticipazione, l’importo dell’indennità per inabilità temporanea assoluta erogata dall’INAIL chiedendone, nel contesto, il rimborso all’Istituto assicuratore.

Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

Al fine di recuperare la somma erogata a titolo di anticipazione dell’indennità per inabilità temporanea assoluta, l’azienda comunicherà all’INAIL, nel contesto della denuncia di infortunio, che intende avvalersi di quanto previsto all’art.70 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124.

Nel caso in cui l’INAIL non dovesse riconoscere al dipendente il diritto a percepire l’indennità per inabilità temporanea assoluta, o non la dovesse rimborsare all’azienda, l’importo anticipato verrà recuperato ratealmente.
Nel caso in cui in tale periodo intervenisse la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare verranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

ART …… MALATTIA

L’art.119 del CCNL 10 febbraio 1999 va sostituito dal seguente:

Durante il periodo di malattia previsto dall’art.115, l’apprendista avrà diritto, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione di anno: per i primi dieci giorni di malattia ad un’indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

In caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all’art.121, l’apprendista avrà diritto ad una indennità a carico del datore di lavoro pari al 75% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall’inizio del rapporto di lavoro.

ART…… MATERNITA’

Dopo l’Art. 126 del CCNL 10 febbraio1999 va inserito il seguente comma:

A decorrere dai periodi di astensione obbligatoria che abbiano inizio successivamente al 1° febbraio 2004, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad una integrazione dell’indennità a carico dell’INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro a proprio carico, in modo tale che la lavoratrice raggiunga complessivamente, in tale periodo di astensione obbligatoria, la misura del 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

ART. ….CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti istituiscono una apposita Commissione che potrà formulare alle Parti stesse proposte per adeguare l'attuale classificazione del personale entro il 30 giugno 2004, tenendo conto delle diverse caratteristiche di professionalità dei settori.

Inoltre, entro il 31 marzo 2004 la Commissione stessa effettuerà una verifica dell'inquadramento della figura professionale del sommelier .

ART. ……. ORARIO DI LAVORO

Il 2° comma dell'Art 76 del CCNL 10.02.1999 è sostituito dal seguente:

Il limite di cui ai commi 3 e 4 del D.Lgs. n.66/2003 è fissato in 6 mesi, elevabile sino a 12 mesi in sede di negoziazione di secondo livello, a fronte di esigenze produttive, tecniche od organizzative

Dopo l'art.80 del CCNL 10.02.1999 va inserito il seguente comma:

Ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell'Art.17 del Decreto n. 66 dell'8 aprile 2003, nelle attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.

La dichiarazione a verbale inserita dopo l'art.71 del CCNL 10.02.1999 è sostituita dalla seguente:

Le Parti - al fine di condurre una verifica dei contenuti del Decreto n. 66 dell'8 aprile 2003 in materia di orario di lavoro, e quanto normativamente previsto nel presente CCNL - convengono circa l'opportunità di avviare tale ricognizione non oltre marzo 2004.

ART. ……. DOVERI DEL LAVORATORE

Dopo la lettera *g)* dell'art. 91 del CCNL 10.02.1999 va inserito quanto segue:

h) nei confronti di colleghi, clienti e terzi, i lavoratori dovranno attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto. Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, opereranno per impedire i comportamenti di cui sopra. Al riguardo le parti stipulanti convengono di effettuare nel corso della vigenza del presente CCNL una specifica verifica congiunta al fine di valutare le ricadute nella normativa contrattuale di eventuali provvedimenti legislativi in materia.

ART …… CALCOLO DEI RATEI

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, i giorni lavorati – determinati in 26mi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

Resta fermo quanto stabilito dal CCNL 10.02.1999 agli articoli 113 comma 4, 114 comma 6, 85 comma 6.

ART…..… PERMESSI E CONGEDI PER MOTIVI FAMILIARI

L’art.88 del CCNL10.02.1999 è sostituito dal seguente:

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, figli, nipoti,genitori, nonni,fratelli, sorelle, suoceri,nuore, generi e cognati, 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.
Ai sensi e per gli effetti dell'art.4, primo comma, della legge 8 marzo 2002, n. 53 e del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di 3 giorni all'anno dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.
In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

ART ……. PAGA BASE NAZIONALE

L'articolo 107 del CCNL per i Dipendenti da Aziende dell'Industria Turistica 10.2.1999 è sostituito dal seguente:

Fermo restando quanto già erogato in adempimento a quanto previsto dal "Verbale di incontro" 31 luglio 2003, dal "Verbale di incontro" 24 settembre 2003, dal "Verbale di incontro" 4 novembre 2003 e dal "Verbale di incontro" 17 dicembre 2003, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge con le gradualità e le decorrenze sotto indicate:

Livello	Luglio 2003	Dicembre 2003	Settembre 2004	Luglio 2005
A	1074,58	1117,33	1160,08	1185,73
B	959,89	999,39	1038,89	1062,59
1	858,00	895,00	932,00	954,20
2	743,32	777,07	810,82	831,07
3	674,35	706,10	737,85	756,90
4	609,65	639,65	669,65	687,65
5	541,47	569,72	597,97	614,92
6s	502,72	529,72	556,72	572,92
6	488,00	514,75	541,50	557,55
7	426,78	451,78	476,78	491,78

Per le imprese di viaggi e turismo, le parti, in considerazione dell'evoluzione della dinamica del mercato, degli attuali e futuri scenari nei rapporti intercorrenti con vettori ed altri fornitori di servizi, che hanno determinato nel triennio precedente, così come si prevede avvenga anche in futuro, significative riduzioni dei livelli di remunerazione nei confronti della rete distributiva, si danno atto e convengono che tali peculiari situazioni rendono indispensabile prevedere un differimento, rispetto alla tempistica generale, degli aumenti contrattuali di cui al presente CCNL. Pertanto, i nuovi valori di paga base nazionale conglobata mensile sono raggiunti con la seguente gradualità:

Livello	Luglio 2003	Dicembre 2003	Dicembre 2004	Settembre 2005
A	1046,08	1117,33	1145,83	1185,73
B	933,55	999,39	1025,72	1062,59
1	833,34	895,00	919,67	954,20
2	720,82	777,07	799,57	831,07
3	653,19	706,10	727,27	756,90
4	589,65	639,65	659,65	687,65
5	522,63	569,72	588,55	614,92
6s	484,72	529,72	547,72	572,92
6	470,16	514,75	532,58	557,55
7	410,12	451,78	468,45	491,78

Resta inteso che dal mese di febbraio 2004, l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere erogata.

NORMA TRANSITORIA

La retribuzione dei lavoratori minorenni è pari alla normale retribuzione (paga base e contingenza) dei lavoratori maggiorenni qualificati di pari livello con decorrenza 1 giugno 2004.

UNA TANTUM

In relazione al periodo 1 gennaio 2002 – 30 giugno 2003 in adempimento di quanto previsto al "Verbale di incontro" 31 luglio 2003 e al "Verbale di incontro" 17 dicembre 2003, secondo le modalità e cadenze concordate, i seguenti importi:

Livello	Agosto 2003	Gennaio 2004 (Marzo 2004 per le Imprese di Viaggi e Turismo)
A	190,00	210,00
B	190,00	210,00
1	160,00	180,00
2	160,00	180,00
3	160,00	180,00
4	140,00	160,00
5	140,00	160,00
6s	110,00	130,00
6	110,00	130,00
7	110,00	130,00

ART ……. DECORRENZA E DURATA

Le Parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del Protocollo interconfederale 23 luglio 1993, con particolare riferimento a quanto dallo stesso stabilito in tema di assetti contrattuali, per effetto della particolare situazione nazionale ed internazionale convengono di adottare, in via eccezionale, una disposizione speciale in ordine alla durata del presente CCNL.

Pertanto, il presente Contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2002 e sarà valido sino al 31 dicembre 2005, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo Accordo di rinnovo.

PARTE SPECIALE – AZIENDE ALBERGHIERE

Classificazione del personale

Le Parti convengono di inserire le seguenti integrazioni:

Livello Quarto
Barman-Barwoman

NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE

ART. …

Ai fini dell'applicazione delle riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'articolo 107 e 175 del CCNL 10 febbraio 1999, le residenze turistico alberghiere sono inquadrate a norma della legislazione regionale applicabile.

NORME PER I CENTRI BENESSERE

ART. ….

Le Parti concordano di istituire una commissione p0aritetica per l'esame delle problematiche concernenti i centri benessere, al fine di favorire l'adozione di strumenti che agevolino lo sviluppo delle attività di beauty farm, fitness. wellness, health throught water e similari in seno alle aziende alberghiere.

NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Dopo l'articolo 184 del CCNL 10 febbraio 1999 è inserito il seguente:

ART. ... Formazione

Le Parti assegnano alla formazione professionale una funzione strategica orientata a favorire una maggiore e migliore qualificazione tecnico professionale dei lavoratori e, per tal via, il raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza e di qualità del servizio offerto alla clientela.

Per sviluppare tale funzione, le Organizzazioni stipulanti promuoveranno l'organizzazione di iniziative tese a valorizzare le risorse umane mediante l'addestramento individuale e/o la partecipazione ai corsi di formazione (lingue, nuove tecnologie, informatica, sicurezza sul lavoro. ecc.) anche avvalendosi dei servizi offerti dalla rete degli enti bilaterali dell'industria turistica.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si impegnano ad attivare una sede di confronto per l'esame delle materie che influenzano le condizioni di sviluppo del settore. Da tale confronto potrà scaturire l'adozione di orientamenti condivisi da sottoporre all'esame delle istituzioni, nonché la proposta di attivare tavoli di concertazione, ai vari livelli.

La classificazione del personale dei porti e degli approdi turistici è modificata come segue:

QUADRO A

- direttore del porto

QUADRO B

- Vice Direttore del porto

LIVELLO PRIMO

- Responsabile tecnico o amministrativo del porto; Nostromo (qualora al Nostromo siano attribuite anche le mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e le mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione, lo stesso potrà essere inquadrato al livello superiore)
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

- Capo ufficio tecnico amministrativo;
- Responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza;
- Responsabile tecnico dei mezzi nautici;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

- Impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore (qualora le mansioni sommozzatore siano svolte con carattere di salturietà, lo stesso sarà inquadrato al quarto livello); 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, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina;
- Giardiniere;
- 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

- Operaio 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.

PARTE SPECIALE - PUBBLICI ESERCIZI

ART. … SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE

Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di alcune procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, di rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e dalla contrattazione di secondo livello aziendale/territoriale stipulate dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti le Parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono di estendere l'area di applicazione degli articoli da 274 a 282 alle ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione.

APPALTI

Le Parti si impegnano, in fase di stesura, a inserire un apposito Protocollo.

PARTE SPECIALE - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 346 del CCNL per i Dipendenti da Aziende dell'Industria Turistica 10.2.1999, si definiscono agenzie minori le imprese di viaggi e turismo che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita al pubblico senza il tramite di altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni, e crociere per singole persone o gruppi.

PARTE SPECIALE – PARCHI

Le parti convengono di incontrarsi entro il 15 febbraio per definire la Parte Speciale “Parchi” e la relativa classificazione

CONVENZIONE PER LA FORNITURA DEL VITTO E ALLOGGIO PER LE AZIENDE ALBERGHIERE

A decorrere dal mese di febbraio 2004 verranno aggiornati gli importi di cui all'ALLEGATO 10 del CCNL 10 febbraio 1999 nella seguente misura:

gli importi di cui al punto d) diventano:

- un pranzo € 0,50
- una prima colazione € 0,10
- pernottamento € 0,60

Il primo comma della nota a verbale dell'Allegato 10 del CCNL 10.02.1999 va così modificato:

a decorrere dal 1° febbraio 2004, eventuali valori di vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di € 0,09 per un pranzo, di € 0,01 per una prima colazione, e di 0,12 per un pernottamento.

ALLEGATO 1:

a) protocollo ECPAT

b) protocollo sociale per la tutela dei minori e dei diritti fondamentali nel lavoro nelle imprese che operano a livello internazionale.

PROTOCOLLO SULLA CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA PER I QUADRI (Qu.A.S.)

Le Parti concordano di incontrarsi allo scopo di verificare la eventuale necessità di adeguare l'ammontare della contribuzione dovuta dai datori di lavoro e dai lavoratori alla Cassa di Assistenza Sanitaria per i Quadri.