IPOTESI DI ACCORDO

PER IL PRIMO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DELL'INDUSTRIA TURISTICA

FILCAMS **FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA**

FISASCAT **AICA**

UILTuCS

La presente ipotesi di accordo rinnova e unifica il CCNL per i dipendenti da aziende dell'industria turistica Federturismo e il CCNL AICA

Roma, domenica 03 Febbraio 2008

GOVERNANCE DEL SETTORE

Le Parti ribadiscono la volontà di attuare una prassi di iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema e a consolidare il ruolo del turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, al quale destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del turismo nella formazione della ricchezza e dell'occupazione del Paese nonché nella tutela e valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e naturale.

Per favorire l'adozione di tali politiche, le parti chiedono di promuovere la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.

Iniziative significative sono oggi possibili solo con una attenzione e una capacità di "governance" al più alto livello, nel rispetto delle prerogative che la Costituzione attribuisce alle Regioni in materia di Turismo.

In particolare, le parti richiedono al Governo e alle altre istituzioni pubbliche competenti di dedicare prioritaria attenzione ai temi di seguito evidenziati.

Integrale applicazione della contrattazione

Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli di secondo livello stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative e al rispetto della normativa prevista dalla legge n. 296 del 2006 in materia di trasparenza delle imprese.

Per tal via, le parti ritengono di affidare al CCNL di settore una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nel settore evitando, per questa via, fenomeni di dumping, ma anche una unicità di riferimento per i lavoratori che operano nelle attività del settore e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

Stagionalità, mercato del lavoro e ammortizzatori sociali

Le parti concordano nell'individuare nelle persone impiegate nel settore un elemento strategico per garantire la qualità del servizio e rispondere alle sfide che il nostro Paese dovrà affrontare nella competizione Internazionale

L'incremento della capacità competitiva del sistema dovrà avere nel miglioramento della professionalità degli addetti un punto cardine. Tale obiettivo dovrà essere sorretto attraverso adeguate politiche volte a superare le limitazioni strutturali che accentuano la stagionalità dell'attività turistica, anche al fine di determinare un consolidamento del dato occupazionale.

A tal fine, le parti stipulanti il CCNL Industria Turistica, considerate le caratteristiche strutturali del mercato turistico, connotato da consistenti oscillazioni della domanda frequentemente prive dei caratteri della programmabilità e della prevedibilità, al fine di tutelare i livelli di reddito dei lavoratori e di salvaguardarne l'occupabilità e incentivarne la permanenza nel settore, hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

In coerenza con tale impostazione, considerato che il lavoro stagionale costituisce una delle principali porte di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro turistico, considerata altresì la

necessità di favorire l'alternanza tra formazione e lavoro, con particolare riferimento alle attività lavorative svolte durante il periodo di interruzione dei corsi presso gli istituti tecnici e professionali per il turismo, tenuto conto del ruolo svolto dal sistema degli enti bilaterali del turismo e dal fondo per la formazione continua nel settore terziario, che accompagnano processi di formazione dei lavoratori stagionali durante il periodo di bassa stagione, richiedono congiuntamente al Ministero del Lavoro di confermare che ai sensi delle disposizioni vigenti è possibile svolgere l'apprendistato in cicli stagionali così come disciplinato dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria sul piano nazionale o regionale, anche con riferimento alle nuove tipologie di apprendistato introdotte dal decreto legislativo n. 276 del 2003.

Al fine di integrare tutti gli aspetti relativi all'impiego nel settore con un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la riforma degli ammortizzatori sociali rivolga attenta considerazione alle caratteristiche ed alle esigenze del settore turismo, riconoscendo pari dignità ed adeguata tutela alle esigenze proprie delle diverse forme di impiego previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.

In particolare, le parti richiedono che la riforma degli ammortizzatori sociali realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

In tale ambito, le parti richiedono che la sussistenza dello stato di disoccupazione non derivante da dimissioni sia riconosciuta ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui - in costanza di rapporto di lavoro – la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, muovendo dal dato della stagionalità strutturale del settore, hanno inteso affrontare tale problematica sviluppando le seguenti azioni:

- previsione di un diritto di precedenza nella riassunzione;

- affidamento al sistema degli Enti bilaterali del compito di implementare l'offerta formativa destinata ai lavoratori interessati al fenomeno della stagionalità;

- istituzione di una speciale commissione paritetica per lo studio dei problemi connessi alla stagionalità dell'attività turistica e l'individuazione di soluzioni specifiche da proporre alle parti stipulanti;

- individuazione di adeguate soluzioni in materia di lavoro a tempo parziale, anche con riferimento alla normativa previdenziale e di sostegno al reddito;

- individuazione di adeguate soluzioni ai problemi fiscali dei lavoratori stagionali e del sistema delle detrazioni.

Nel contesto di queste azioni, con l'obiettivo di promuovere la destagionalizzazione, le parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:

- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nella riassunzione;

- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con applicazione del beneficio sin dalla data di prima assunzione;

- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato;

- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale.

- defiscalizzazione dei premi di risultato derivanti dalla contrattazione di secondo livello

Documento unico di regolarità contributiva (durc)

Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le parti ritengono opportuno che i provvedimenti attuativi della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria per l'anno 2007) conferiscano al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione.

enti bilaterali

In considerazione della importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

Le Parti, inoltre, ai sensi del comma 28 dell'Art. 1 della legge 247/2007, che attua il Protocollo 23 luglio 2007 e prevede la riforma degli ammortizzatori sociali, ritengono di fondamentale importanza la valorizzazione del ruolo dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale, così come specificatamente indicato alla lettera f) del comma 29 dell'Art. 1 della suddetta legge 247/2007.

Buoni vacanza

Le parti sociali del settore dell'Industria Turistica, premesso che l'articolo .... del CCNL dell'Industria Turistica ... ha previsto la possibilità di definire forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate; premesso che è interesse delle parti che tutti i lavoratori e le loro famiglie possano essere facilitati ad accedere alla possibilità a forme di turismo; premesso che l'articolo 10 della legge 29 marzo 2001, n. 135 ha previsto l'istituzione di un sistema nazionale di buoni vacanza, condividendo l'obiettivo di facilitare l'accesso al Turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento ai lavoratori, alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili e di sostenere la domanda turistica, riequilibrando i flussi tra nord e sud del Paese, incentivando la destagionalizzazione ed accrescendo l'occupazione nel settore, preso atto del documento presentato dal Gruppo per la Sostenibilità nel turismo (GST) nel rapporto del febbraio 2007 "Azione per un turismo europeo più sostenibile"; della Comunicazione della Commissione del 19.10.2007 "Agenda per un turismo europeo sostenibile e competitivo"; del documento "Verso una rete Europea per un Turismo Sostenibile e Competitivo" sottoscritto a Firenze il 17 novembre 2007 ; concordano di sollecitare le istituzioni ai diversi livelli di competenza al fine di attivare una politica favorevole al turismo sociale, consapevole e sostenibile, congiuntamente richiedono che le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti, destinate al finanziamento di buoni vacanza, non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, così come qualificato dall'articolo 51 del decreto Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Aziende ricettive – alloggio

Al fine di sanare un contrasto interpretativo generato dalle disposizioni che regolano la determinazione della retribuzione imponibile a fini fiscali e contributivi, le parti congiuntamente richiedono che il servizio di alloggio fornito dalle aziende ricettive al relativo personale dipendente sia determinato in via convenzionale con appositi decreti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

Qualità del servizio

Premesso che il 6 dicembre 2004 EBIT ha sottoscritto il Manifesto di Agrigento: "PRINCIPI PER LA REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA TURISTICO PER TUTTI", le Parti ritengono sia di vitale importanza sviluppare la qualità del servizio.

In questa direzione, è determinante il fattore culturale quindi gestionale e organizzativo ancora prima che strutturale, cioè il modo di porsi.

- la professionalità nel servizio, per soddisfare le esigenze di tutti;
- l' attenzione e comprensione dei bisogni speciali, per offrire una gamma di soluzioni diverse;
- l'efficienza e la correttezza delle informazioni, per una completa trasparenza funzionale alla eventuale rispondenza delle strutture e dei servizi ai vari bisogni speciali;
- il coinvolgimento di tutto il sistema turistico (trasporti, alberghi, ristoranti, siti archeologici, musei, monumenti storici ed artistici, parchi naturali e a tema, spiagge, etc.)
- nonché al recepimento della normativa europea in materia di marchi dell'ospitalità nella normativa nazionale

Accoglienza delle persone con bisogni speciali

In merito all'accoglienza delle persone con bisogni speciali, le Parti concordano che, oltre a rendere meglio accessibile tutto il sistema turistico (trasporti, alberghi, ristoranti, siti archeologici, musei, monumenti storici ed artistici, parchi naturali, spiagge, etc.); è indispensabile che la capacità di accogliere clienti con bisogni speciali faccia parte del patrimonio professionale di tutti gli addetti dell'Industria turistica; in questo quadro le parti si impegnano affinché, a partire dalla formazione continua, e dall'attività della bilateralità vengano predisposte specifiche attività, anche formative e progetti mirati.

Attività in concessione

Le parti condividono che il sistema delle concessioni debba trovare nelle normative precisi riferimenti che vincolino le procedure di assegnazione delle concessioni a norme ben precise, soprattutto laddove il concedente ha natura pubblica.

In tali norme vanno introdotte le clausole sociali utili a garantire i livelli occupazionali e le condizioni contrattuali dei lavoratori già operanti nella concessione.

PROTOCOLLO DI INTESA 31 MAGGIO 2007

.....

andrà citato nella premessa e inserito negli allegati quale parte integrante del CCNL

TITOLO I – VALIDITA', SFERA DI APPLICAZIONE E INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

Articolo 1 Validità, sfera di applicazione e inscindibilità delle norme contrattuali

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende dell'Industria Turistica e il relativo personale dipendente.

(2) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sia nella contrattazione nazionale che in quella di secondo livello è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui all'articolo 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

(3) In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli ..... (assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali, formazione continua) costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

(4) Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi ed Accordi Speciali dell'industria turistica, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate, riferentisi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.

(5) Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

(6) Restano salve le condizioni di miglior favore.

I. STRUTTURA ALBERGHIERA

- Alberghi singoli, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, catering, 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;
- 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;
- ostelli, residences, villaggi turistici;
- colonie climatiche e attività similari;
- centri benessere, centri benessere integrati in azienda alberghiere

II. STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA

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

III. IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

- 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;
- operatori privati, associazioni del tempo libero, culturali, religiose, studentesche giovanili e simili, in quanto svolgano attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata.

IV. STABILIMENTI BALNEARI

- Stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

V. PORTI E APPRODI TURISTICI

- porti turistici, approdi turistici, punti di ormeggio.

VI. PARCHI

- Impresa turistica che gestisce un'area attrezzata aperta al pubblico, dotata di servizi di accoglienza vari sulla quale insiste un complesso di attrazioni meccaniche, acquatiche, faunistiche, ecc., e/o di attività d'intrattenimento ricreativo e turistico a carattere tematico, destinato allo svago, ad attività ludiche, amatoriali e culturali.
- Ogni Parco si caratterizza per proprie specificità ed originalità.

Articolo 2

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.

In tutti i casi deve trattarsi di servizi organizzati esclusivamente per gli usi delle unità aziendali interessate e con esclusione di servizi verso terzi.

NOTE A VERBALE

1) Le problematiche relative alla Sfera di Applicazione dei comparti Centri Benessere, Intrattenimento, Congressi (per quest'ultima unitamente alla discussione sui Profili Professionali di cui alla Nota a Verbale a pag.... Titolo III - Classificazione Professionale.) verranno esaminate nell'incontro tra le Parti firmatarie del presente contratto che si terrà il prossimo 3 marzo 2008.

2) Le Parti, previa verifica della consistenza applicativa tra gli Associati della normativa contrattuale relativa al settore dei Pubblici Esercizi, valuteranno e decideranno entro e non oltre il 15 di marzo 2008 se mantenere o escludere dal nuovo CCNL l'intera normativa. Nel frattempo le Imprese che fanno riferimento a tale settore applicheranno il CCNL in essere con il solo adeguamento economico.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - LIVELLO NAZIONALE

Articolo 4 CONFRONTO ISTITUZIONALE

In coerenza con gli impegni definiti nella parte relativa ai Governance le parti convengono che il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari per la crescita dell'occupazione e per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio delle responsabilità attribuite alle parti sociali ai vari livelli di competenza. In particolare, le parti promuoveranno la costituzione di tavoli triangolari di concertazione ai vari livelli di confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese ed i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare le conduzioni di sviluppo del settore

Articolo 5 DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le Parti, ferme restando l'autonomia, le prerogative e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori – al fine di attuare un sistema di relazioni industriali ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo – e 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 puntuale attuazione della Legge Quadro del Turismo.

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.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonché lo stato di attuazione della legge quadro.

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 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.

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.

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

Articolo 6 PARI OPPORTUNITÀ

(1) Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali 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) In seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;

b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;

c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;

d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000;

e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;

g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;

h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'articolo 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;

i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;

l) ricevere dalle rappresentanze sindacali aziendali copia del rapporto sulla situazione aziendale redatto ai sensi della legge n. 125 del 1991.

(3) L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

(4) La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

(5) La Commissione si riunisce di norma semestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Articolo 7 ENTE BILATERALE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA E.B.I.T.

(1) Le Parti in data 7 giugno 2000 hanno istituito l'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica-E.B.I.T., regolato da apposito statuto.

(2) L'E.B.I.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL dell'Industria Turistica in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.I.T. 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) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed 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) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;

d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936 del 1986;

e) istituisce la banca dati relativa alla domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in attuazione di quanto previsto dal CCNL per i Dipendenti da aziende dell'Industria Turistica del 7 febbraio 1996 e successive modifiche ed integrazioni

f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di apprendistato nonché dei contratti a termine;

h) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

l) istituisce il Comitato di Vigilanza Nazionale; per l'assolvimento dei compiti previsti dall'art 19 del Statuto

m) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale del settore, nonché coordina l'attività degli Osservatori territoriali.

n) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

(3) Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica E.B.I.T. saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Articolo..... FINANZIAMENTO

(1) Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

(2) Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della quota per il finanziamento degli Enti Bilaterali.

(3) Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di quote di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.

(4) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale e agli Enti Bilaterali Territoriali dell'Industria Turistica ai sensi del comma 1 sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.
I contributi dovuti all'EBIT 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'EBIT nazionale è ridotta al 10%.
Nelle more dell'entrata in vigore della citata convenzione, valgono le modalità già definite dall'Ente Bilaterale secondo le quali le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali dell'Industria Turistica, ai sensi del comma 1, sono riscosse mediante

il sistema nazionale con riparto automatico, fermo restando la quota del 10% di competenza dell'Ente Bilaterale Nazionale.

(5) Il dieci per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica. La quota residua verrà ripartita – 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. Nelle more della generalizzazione del sistema nazionale di riscossione, sulle somme riscosse in via transitoria,da concludersi entro e non oltre il 30 giugno 2008, mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBIT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento.
In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato Direttivo dell'EBIT è autorizzato a definire specifiche soluzioni transitorie che dovranno comunque concludersi entro il 30 giugno 2008. Sono altresì confermate le delibere sin qui assunte in materia dagli organi dall'EBIT.

(7) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli articoli....., in ragione della provenienza del gettito.

(8) Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'EBIT, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL dell'Industria Turistica

(9) L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Articolo.... SOSTEGNO AL REDDITO

(1)Le Parti concordano di destinare, con decorrenza 1 Aprile 2008, la quota dello 0,25% di paga base e contingenza per 14 mensilità, totalmente a carico delle imprese, al finanziamento del sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività. La quota è accantonata in un apposito fondo, Fondo Sostegno al Reddito, costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale dell'industria Turistica. Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBIT nei limiti e con le modalità di cui al regolamento allegato al presente CCNL.

(2)La suddetta norma non è obbligatoria per le Imprese che sono soggette alla contribuzione prevista per i trattamenti di CIGS e mobilità.

(3) In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni e contribuzioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti alla data di stipula del presente contratto, che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità già definite da ciascun territorio.

Articolo ... STATUTO TIPO

(1) E' allegato al presente contratto il nuovo statuto tipo dell'Ente Bilaterale Territoriale del dell'Industria Turistica

(2) Gli enti bilaterali territoriali dell'Industria Turistica già costituiti alla data di stipula del presente CCNL, in fase di rinnovo delle cariche, adegueranno il proprio statuto entro la vigenza del presente CCNL.

(3) Nel caso in cui dovessero insorgere controversie in ordine alla interpretazione di tale statuto, le parti si impegnano ad effettuare la relativa verifica al fine di favorirne l'adozione.

Articolo ... REGOLAMENTO TIPO

(1)E' allegato al presente CCNL e ne costituisce parte integrante: - il regolamento tipo per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito di cui all'articolo.... del presente CCNL.

Il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito sarò disciplinato da apposito Regolamento che si allega al presente CCNL. Le Parti convengono che nell'ambito della definizione del Regolamento saranno individuate modalità rispondenti anche alle esigenze delle Piccole Imprese.

Articolo 10 PROCEDURE DI COMPOSIZIONE E CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

a) Commissione Paritetica Nazionale

Le parti confermano il comune convincimento che ad un positivo andamento delle relazioni industriali concorre anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegiano ed antepongono appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

Al fine di valorizzare le richiamate procedure, quale supporto per le parti stipulanti, viene costituita, a livello nazionale, una Commissione paritetica con il compito di verificare, attraverso un costante monitoraggio, e garantire la corretta attuazione dei doveri incombenti alle parti anche interpretando le clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione sarà composta da sei componenti effettivi e sei supplenti di cui tre effettivi e tre supplenti in rappresentanza di FEDERTURISMO e AICA, e tre effettivi e tre supplenti in rappresentanza pariteticamente di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, e si riunirà presso Federturismo.

La Commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle parti da indirizzare presso la sede di FEDERTURISMO.

b) Controversie individuali e plurime

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale sulla base di quanto disposto da D.Lgs. 80/98 e successive modifiche ed integrazioni.

Il tentativo di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la seguente procedura: viene istituita una Commissione di Conciliazione formata da un rappresentante dell'organizzazione sindacale territoriale di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato speciale e da un rappresentante delle Associazioni aderenti a Federturismo cui l'impresa conferisce mandato speciale.

La Commissione di Conciliazione e la Segreteria tecnica avranno sede presso l'EBIT Territoriale. In fase di prima applicazione, laddove non fossero ancora istituite le emanazioni territoriali dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica (EBIT) i compiti di segreteria della Commissione di Conciliazione saranno svolti presso la sede di Federturismo.

Le riunioni delle Commissioni si terranno presso la sede individuata di comune accordo a livello territoriale.

La parte interessata, in caso di controversia plurima i lavoratori, che intende proporre ricorso innanzi al Giudice del lavoro chiede, alla segreteria della Commissione di Conciliazione di cui sopra, di attivare il tentativo obbligatorio di conciliazione sindacale.

La richiesta, che deve essere contestualmente trasmessa con raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente, anche all'altra parte, deve contenere gli elementi essenziali della controversia, l'indicazione delle parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il nominativo del proprio procuratore speciale e l'elezione del domicilio presso la segreteria della Commissione di Conciliazione.

Entro 10 giorni dalla data di ricezione della richiesta, la segreteria della Commissione di Conciliazione convoca le parti per procedere all'esame della controversia ed al tentativo di conciliazione.

La parte interessata ad attivare il tentativo obbligatorio di Conciliazione dovrà indirizzare la propria richiesta alla Segreteria Tecnica della Commissione Paritetica Nazionale che provvederà a quanto di sua competenza, in attuazione dei commi 3 e 4, lettera b), del presente articolo.

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni, entro 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

In caso di richiesta di tentativo di conciliazione per una controversia relativa ad una sanzione disciplinare, l'applicazione di questa rimarrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Dell'esame di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale sia nel caso di composizione, anche parziale, sia nel caso di mancato accordo, facendo comunque risultare:

- il richiamo al C.C.N.L. o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale si riferisce la vertenza;
- la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

I verbali di conciliazione e/o di mancato accordo, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai relativi rappresentanti. Copia del verbale sarà inviata, a cura della parte diligente, all'ufficio della Direzione del lavoro competente per territorio ai sensi degli artt.410 e seguenti c.p.c., come modificati dal D.Lgs. 80/98 e successive modifiche e integrazioni. Le altre 4 copie dei verbali restano a disposizioni delle rispettive organizzazioni sindacali.

In caso di mancata comparizione di una delle parti, la segreteria rilascerà, alla parte interessata la relativa attestazione.

Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi dell'art. 411, comma 3. c.p.c.

La sottoscrizione del verbale in sede sindacale rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo secondo quanto previsto all'art. 411 c.p.c.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a redigere apposito processo verbale, evidenziando le rispettive ragioni del mancato accordo.

Le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, ove sia possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In questo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, in osservanza delle disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c.

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione di cui alla lettera b) de presente articolo, non costituiscono interpretazione autentica del CCNL, che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui alla lettera a) del presente articolo.

NORMA TRANSITORIA

Nella fase transitoria, ovvero quella che precede la costituzione delle Commissioni Territoriali di Conciliazione, i compiti spettanti alla locale Segreteria Tecnica verranno svolti dalla Segreteria Tecnica della Commissione Paritetica Nazionale istituita con specifico accordo tra le parti il 31 maggio 2000.

ARBITRATO

Qualora il tentativo di conciliazione previsto dall'art.10 lettera b) non riesca o sia comunque decorso il termine previsto per il suo espletamento, su istanza di entrambe le parti, può essere adito un Collegio di Arbitrato.

Il Collegio di Arbitrato è composto da 2 componenti così designati: ciascuna delle organizzazioni territorialmente competenti delle parti firmatarie il presente CCNL nomina un componente; un terzo componente, che ha funzioni di Presidente, viene nominato di comune accordo dai 2 arbitri di cui sopra.

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso verrà scelto per sorteggio, da una lista – revisionabile di norma ogni biennio – contenente i nominativi di 10 esperti in materia di contratti collettivi e diritto del lavoro, precedentemente predisposta e concordata tra le parti.

Il compenso dovuto agli arbitri e al presidente sarà stabilito in misura fissa sulla base di criteri e tariffe definite, con apposito accordo e regolamento, dalle parti stipulanti il CCNL.

Il Collegio arbitrale e la segreteria del Collegio avranno sede presso l'EBIT Territoriale. In fase di prima applicazione, laddove non fossero ancora istituite le emanazioni territoriali dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica (EBIT) i compiti di segreteria del Collegio saranno svolti presso la sede di Federturismo.

Le riunioni del Collegio si terranno presso la sede individuata di comune accordo a livello territoriale.

La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio di Arbitrato deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione del domicilio presso il Collegio di Arbitrato, l'esposizione dei fatti, nonché una espressa dichiarazione di accettazione del lodo arbitrale.

Tale richiesta sarà inviata dall'interessato, a mezzo di raccomandata A.R., o altro mezzo equipollente, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato, tramite l'Organizzazione sindacale di appartenenza e/o alla quale conferisce mandato speciale, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di mancato accordo o dal giorno di scadenza del periodo massimo entro il quale doveva essere esperito il tentativo di conciliazione.

Copia della richiesta dovrà, altresì, essere contemporaneamente trasmessa a mezzo raccomandata A.R., o altro mezzo equipollente, alla controparte che è tenuta comunque a manifestare la propria volontà circa la richiesta medesima, con comunicazione da inoltrare alla Segreteria del Collegio di Arbitrato entro il termine di 15 giorni.

L'accettazione degli arbitri a trattare la controversia dovrà risultare per iscritto in calce alla richiesta.

Ciascuna parte può manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da trasmettere alla Segreteria del Collegio non oltre 24 ore prima dell'orario previsto per la prima riunione.

Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle parti interessate di accettazione del nominativo del presidente del Collegio di Arbitrato, come pure il conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità.

Il Collegio di Arbitrato attiverà il procedimento secondo il principio della libertà di forma.

Le parti che hanno deferito la risoluzione della controversia al Collegio di Arbitrato, potranno essere assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali e/o da esperti di fiducia.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio che ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie o repliche a cura delle parti;
- eventuali ulteriori elementi istruttori ritenuti utili.

Il Collegio di Arbitrato dovrà emettere il lodo entro 45 giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, presso il Collegio, della comunicazione riguardante l'adesione alla richiesta di devoluzione della controversia al Collegio di Arbitrato. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dagli arbitri fino a 90 giorni.

Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.

Le parti si danno atto che il Collegio di Arbitrato ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modifiche ed integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Esso è comunicato alle parti, tramite la segreteria, ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal comma 2 dell'art. 412 *quater* c.p.c.

Fermo restando a carico delle parti della controversia l'onere relativo al compenso dovuto agli arbitri indicati nel Collegio di Arbitrato in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale, ivi compreso il compenso al Presidente, saranno liquidate in osservanza degli artt. 91, comma 1 e 92 c.p.c.

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale soltanto per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412 *ter* c.p.c.

I finanziamenti delle attività delle Commissioni di Conciliazione e Arbitrato avverrà nei termini che verranno fissati con apposito Regolamento attuativo.

La presente norma fa salvi tutti gli accordi esistenti sul territorio, riguardanti i criteri di definizione delle Commissioni di Conciliazione ed il loro sistema di finanziamento, nonché quelli dell'Arbitrato.

c) Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSU assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla prima parte del CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di cui al presente articolo.

CAPO II - LIVELLO TERRITORIALE

Articolo 11 DIRITTI DI INFORMAZIONE

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.

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.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per quanto concerne le "Imprese di Viaggio e Turismo" si precisa che per "livello territoriale" ai fini del presente contratto ci si intende riferire al livello regionale.

Articolo 12 LIVELLO AZIENDALE

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 alla esigenza di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni Sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

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.

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

Articolo 13 UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

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 Imprendito-riali, 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.

Le Parti si vedono reciprocamente impegnate nel sostenere presso le istituzioni tutte le politiche atte a favorire la destagionalizzazione.

Saranno altresì contrattate tra Associazioni Imprenditoriali, Regioni e Sindacati forme di sostegno anche economico per favorire le attività di formazione professionale.

Articolo 14 POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Le parti, 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.

Sempre a livello regionale, anche per aree subregionali omogenee, le parti si impegnano a definire attraverso specifici accordi negoziali:

a) gli interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal decimo comma del successivo articolo .....;
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.

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.

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.

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.

Articolo 15 ENTI BILATERALI TERRITORIALI DELL' INDUSTRIA TURISTICA

(1) L'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica verrà costituito, a livello territoriale, e sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento, ferme restando le esperienze attualmente in essere e consolidate a livello territoriale, che costituiscono punto di riferimento del sistema della bilateralità, ivi compresi gli accordi territoriali esistenti.

(2) L'E.B.I.T:. dell'Industria Turistica costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.I.T:. dell'Industria Turistica promuove 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) finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

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;

e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica e con la rete degli enti bilaterali territoriali e con i servizi locali per l'impiego;

f) 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;

g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

(3) L'E.B.I.T:. dell'Industria Turistica istituisce l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali. A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56 del 1987 e con le garanzie di riservatezza ivi previste;

b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica;

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 (ancherispetto 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 di secondo livello all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica

(4) 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.

Articolo 16 CENTRI DI SERVIZIO

(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 dell'Industria Turistica, 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.....
- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al terzo comma dell'articolo art 10 comma 3 Legge 368/ 2001 e successive modiche e integrazioni ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'articolo .... del CCNL Turismo.....
- può svolgere compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

(3) Con accordi specifici di secondo livello, le materie di competenza delle apposite Commissioni territoriali (CFL) saranno trasferite ai Centri di Servizio.

(4) Gli Enti Bilaterali, ai sensi di quanto previsto dal presente articolo e dagli articoli.....del presente contratto, provvedono ad assicurare le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, nonché quelle dei Centri di Servizio la cui istituzione sia stata concordata a livello locale.

(5) Per la pratica attuazione di quanto sopra, si procederà come segue: - tra le parti costituenti gli Enti Bilaterali e le parti costituenti i Centri di Servizio, si stabilisce la ripartizione delle attività tra Centro di Servizio ed Ente Bilaterale, nonché la conseguente attribuzione delle risorse e le relative modalità, in conformità a quanto stabilito dal presente articolo e dagli articoli .....- per i territori e/o i comparti in cui non sia costituito il Centro di Servizio, le relative attività saranno curate direttamente dall'Ente Bilaterale.

CAPO.... CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le Parti condividono la volontà di dare piena attuazione alla contrattazione di secondo livello. A tale scopo, ove nella fase iniziale si riscontrino difficoltà, una delle parti potrà richiedere l'intervento del livello superiore per rendere effettivo confronto

Articolo 17 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TERRITORIALE

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) 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;
b) specifici accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati con riferimento a quanto previsto dall'articolo 21, quarto comma, legge 28 febbraio 1987, n. 56;
c) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
d) 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;
e) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo ....(ex 69);
f) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo ... (ex 77);
g) il superamento del limite di centotrenta ore annue per lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
h) la definizione di eventuali limiti massimi della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo... (ex 51);
i) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'articolo 59;
j) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato,
k) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, **fermo restando quanto previsto dall'Art.... Apprendistato in cicli stagionali**
l) 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'articolo .... (ex 59).

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:

STRUTTURA ALBERGHIERA

- Intervallo per la consumazione dei pasti ;
- misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;
- regolamentazione nastro orario stagionali;
- contratti a termine ed aziende di stagione;
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 173).

STABILIMENTI BALNEARI

- Intervallo per la consumazione dei pasti;
- interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
- 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;
- determinazione e applicazione della trattenuta di cui all'art....
- eventuali deroghe a quanto stabilito dall'articolo ...

Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo assetti contrattuali del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Articolo 18 - *ELEMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI*

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 fino a 15 dipendenti, mediante una contrattazione integrativa a livello territoriale che avrà ad oggetto l'erogazione di un premio di produttività, eventualmente differenziato per comparti, 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'EBIT.

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;

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.

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.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari benefici fiscali e contributivi previsti dalle normative vigenti

Al fine di salvaguardare le condizioni di concorrenza tra le imprese, le aziende articolate in più esercizi, che effettuino la contrattazione aziendale, potranno applicare le norme relative al mercato del lavoro contenute negli accordi territoriali, previa intesa con le rappresentanze aziendali e le organizzazioni sindacali interessate.

Le disposizioni di cui al primo comma non operano nei confronti delle aziende stagionali, per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli articoli 167, 168, 169, 206, 207, 208, 248.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che l'elencazione delle materie della contrattazione integrativa, come sopra individuate, costituirà oggetto di verifica più approfondita in sede di stesura del testo contrattuale.

Retribuzione omnicomprensiva

Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'art. 13 del CCNL Federturismo 7 febbraio 96 può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

Ai fini di cui sopra, l'eventuale conglobamento del lavoro straordinario è utile sino a concorrenza del numero di ore conglobate, con conseguente esclusione di sistemi di forfertizzazione.

Dichiarazione congiunta

Al fine di favorire la normalizzazione delle condizioni di impiego della manodopera e di concorrenza tra le imprese, le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo potranno assumere a base la retribuzione di cui sopra per richiedere congiuntamente al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale l'adozione di apposite tabelle di retribuzione medie agli effetti del calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale ai sensi dell'articolo 6 del Regio Decreto Legge 14 aprile 1939, n. 636 e dell'art. 35 del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797.

Archivio dei contratti

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

ART. .... 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:

struttura alberghiera
- 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)

imprese di intrattenimento

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)

imprese di viaggi e turismo e congressi
- 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.

CAPO IV - LIVELLO AZIENDALE

Articolo 19 DIRITTI DI INFORMAZIONE

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 cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni Sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

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.

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

Articolo 20 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di quindici dipendenti, limitatamente alle seguenti materie:

a) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
b) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
c) premio di risultato di cui all'art .....
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 ventiquattro ore;
g) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo ..... reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
h) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto all'articolo .....;

i) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo .....
l) modalità di svolgimento della formazione per l'apprendistato di cui all'art .....

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.

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.

Art... PREMIO DI RISULTATO

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, la contrattazione a contenuti economici è prevista con le modalità di seguito indicate.

La contrattazione integrativa avrà ad oggetto erogazioni salariali – in coerenza con le strategie dell'Impresa – strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento, di competitività, di produttività e di qualità. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al comma precedente sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge che verrà emanata in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993.

La durata degli Accordi sarà pari a quattro anni.

In occasione della contrattazione integrativa saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'Accordo precedente.

Le Parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo Assetti contrattuali del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.

Sono riconosciuti titolari per l'esercizio della contrattazione collettiva di secondo livello, in rappresentanza rispettivamente delle Parti cui viene applicato o applicano il presente Contratto collettivo, le RSU costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, i loro coordinamenti e le Organizzazioni sindacali stipulanti ai diversi livelli e i competenti rappresentanti dell'Impresa assistiti dalle Associazioni imprenditoriali che agiranno, salvo diverso accordo, secondo l'attuale specifica prassi.

Le disposizioni di cui al presente articolo non operano nei confronti delle Aziende stagionali, per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui all'art. 56.

CAPO V - ATTIVITÀ SINDACALE

Articolo 21 DELEGATO AZIENDALE

Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, i lavoratori possono eleggere un solo Delegato Aziendale con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale Delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

Dirigenti sindacali

Dopo l'art del CCNL Turismo è inserito il seguente:

Art. Dirigenti sindacali

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 aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994.

Articolo 22 DIRIGENTI SINDACALI

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 aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
c) di Rappresentanze Sindacali Unitarie costituite in luogo delle RSA, ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

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.

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.

Il mandato di Delegato Aziendale di cui all'articolo 21 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.

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.

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'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Articolo 23 RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

In applicazione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 in ciascuna unità produttiva con più di quindici dipendenti la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil assumono l'iniziativa per la costituzione della RSU.

L'iniziativa può essere assunta anche dalle Organizzazioni di cui al punto 4), parte seconda lett. b) del predetto Accordo interconfederale.

La RSU è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni sindacali sopra richiamate in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Organizzazioni firmatarie del presente CCNL e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti la RSU sarà così determinato:

Il numero dei componenti la RSU è pari almeno a:

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

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

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

I nominativi dei componenti la RSU saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale, a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti la RSU, per il tramite dell'Associazione industriale territorialmente competente.

I componenti la RSU subentrano alla RSA e ai loro dirigenti di cui alla legge n. 300 del 1970 nella titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.

La RSU e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale, come stabilito dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà dei permessi retribuiti di cui all'art. 23 della legge n. 300 del 1970.

La RSU comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito e ad essa attribuito.

I permessi per l'espletamento del mandato debbono essere richiesti, di norma, per iscritto e con un preavviso di 24 ore, dalla RSU indicando i nominativi dei beneficiari. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività aziendale.

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 3 mesi alla data delle elezioni.

Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale della RSU, gli eletti mantengono la carica negli anni successivi ove, riassunti, abbiano anzianità di servizio nella stagione precedente e siano confermati dalla competente struttura territoriale sindacale con comunicazione scritta indirizzata alla corrispondente Associazione industriale territoriale.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze del servizio.

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti, di cui ai punti 5, 8, 13, e 20, parte seconda dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro oppure, in via eccezionale, anche l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge n. 300 del 1970.

La Direzione aziendale fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.

La RSU decade dal mandato ricevuto alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni e qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzione prevista dall'Accordo interconfederale (punto 6, parte prima).

Le parti si impegnano a stabilire nella prossima tornata contrattuale la definitiva regolamentazione riguardante le RSU.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che, così come stabilito dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 , le elezioni delle RSU sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. dichiarano che la designazione del terzo riservato ricadrà comunque su candidati che hanno partecipato alle elezioni.

Nell'ipotesi in cui si debba scegliere tra due candidati che abbiano conseguito gli stessi voti si procederà al ballottaggio da svolgersi fuori dall'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 24 PERMESSI SINDACALI

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 19 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;
b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

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

I componenti delle rappresentanze sindacali di cui alle lettere b) e c) i cui all'articolo 22 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta:

a) tre componenti per la RSU/RSA costituita nelle unità produttive che occupano fino a duecento dipendenti;
b) tre componenti ogni trecento o frazione di trecento dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a tremila dipendenti;
c) tre componenti ogni cinquecento o frazione di cinquecento dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

I permessi di cui al presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lettera a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Resta intesa che viene fatta salva la Parte Speciale Strutture Alberghiere in Catena.

I permessi cui hanno diritto i Dirigenti sindacali così come individuati dall'art.....del presente CCNL, sono cumulabili per una sola delle cariche di cui all'art. a) del citato articolo....con quelli di cui alle lettere B) o c) del medesimo articolo.

Articolo 26

I Dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 22 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Articolo 27 DIRITTO DI AFFISSIONE

È consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'esercizio.

Articolo 28 ASSEMBLEA

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

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore all'anno normalmente retribuite.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

Articolo 29 REFERENDUM

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

Articolo 30 NORME GENERALI

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 e all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

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 RSU continuano a trovare applicazione le norme del CCNL Turismo 14 giugno 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 32 CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale, in favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, nella misura dell'uno per cento della paga base e contingenza in atto dal 1° gennaio di ciascun anno e per quattordici mensilità ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'azienda dovrà attenersi.

L'Azienda trasmetterà mensilmente l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

TITOLO III CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 33

Le Parti concordano un nuovo impianto di classificazione che ritengono maggiormente rispondente alle esigenze di valorizzazione delle professionalità dell'Industria Turistica, in coerenza con le esigenze organizzative di accresciuta competitività sui mercati.
Il predetto impianto, di seguito riportato e sinteticamente semplificato, viene appropriatamente e più esaustivamente ripreso e sviluppato in ciascuna delle parti speciali del presente contratto, afferenti ai diversi settori produttivi.

Il predetto impianto di classificazione, come ripreso e sviluppato nelle Parti Speciali, avrà decorrenza dal 1° di marzo 2008 per le qualifiche che sono state concordate tra le Parti e che vengono riportate nei singoli impianti classificatori delle Parti Speciali. Le qualifiche non effettive da tale data, che richiedono ulteriori chiarimenti, saranno oggetto di specifico confronto tra le Parti al 2° livello di contrattazione, per presentare al Livello Nazionale delle OOSS e delle Parti Datoriali, firmatarie del presente contratto, le relative proposte sul nuovo impianto che saranno oggetto di verifica e discussione finalizzate al completamento della sua effettiva attuazione entro e non oltre il 31 ottobre 2008.

In particolare, per quanto concerne l'impianto di classificazione degli alberghi, sulle cui professionalità non ancora inserite si dovrà effettuare la predetta verifica tra le Parti, a livello aziendale, si rinvia allo schema riportato negli allegati.

I lavoratori sono inquadrati secondo una classificazione articolata su quattro Aree. All'interno di ciascuna area sono poi individuate le relative categorie di inquadramento dei lavoratori, sulla base di declaratorie di categoria e di profili/posizioni professionali, esemplificativi e non esaustivi, descritte nella disciplina contrattuale relativa ad ogni singolo settore del presente CCNL, nel rispetto del criterio di prevalenza in caso di attività svolte su più aree, fermi restando i profili professionali di provenienza o quelli corrispondenti al livello superiore che abbiano successivamente acquisito.

La declaratoria di categoria determina le caratteristiche e i requisiti che, con riguardo ai criteri di autonomia, responsabilità e conoscenza, si reputano indispensabili per inquadrare il lavoratore nella categoria appartenente all'area.

Il profilo/posizione professionale determina il minimo contenuto professionale che la mansione deve presentare per essere inquadrata in una categoria.

Le Parti convengono che a far data dall'entrata in vigore del nuovo sistema classificatorio, tutti i lavoratori già inquadrati nel 6 livello della precedente classificazione, sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'Area D-D1, equivalente all'ex livello 6S, ed acquisiscono i trattamenti economici del nuovo riferimento classificatorio.

Il lavoratore 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 lavoratore 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.

AREA "A"

Ai sensi e per gli effetti della legge 190 del 13 maggio 1985 e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" 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 elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 **(ex QA)** e A2 **(ex QB)**, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

AREA "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 **(ex 1° liv)** e B2 **(ex 2° liv)**, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

AREA "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività (attività di concetto, o prevalentemente tali). Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali e/o funzionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1 **(ex 3° liv)**, C2 **(ex 4° liv)** e C3 **(ex 5° liv)**, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

AREA "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 **(ex 6s e 6° liv)** e D2 **(ex 7° liv)**, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

Articolo 34

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali,come risultano **indicati** dalla classificazione del personale riportata nella parte speciale del presente Contratto distinta per ciascun comparto.

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 unitamente alle RSA/RSU ed in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni Nazionali.

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.

Dichiarazione delle parti

Le parti si impegnano ad attivare **appositi incontri** per i diversi comparti turistici con l'obiettivo di definire entro il 31 ottobre 2008 il nuovo sistema classificatorio in linea con l'evoluzione dei modelli organizzativi.

PASSAGGI DI QUALIFICA

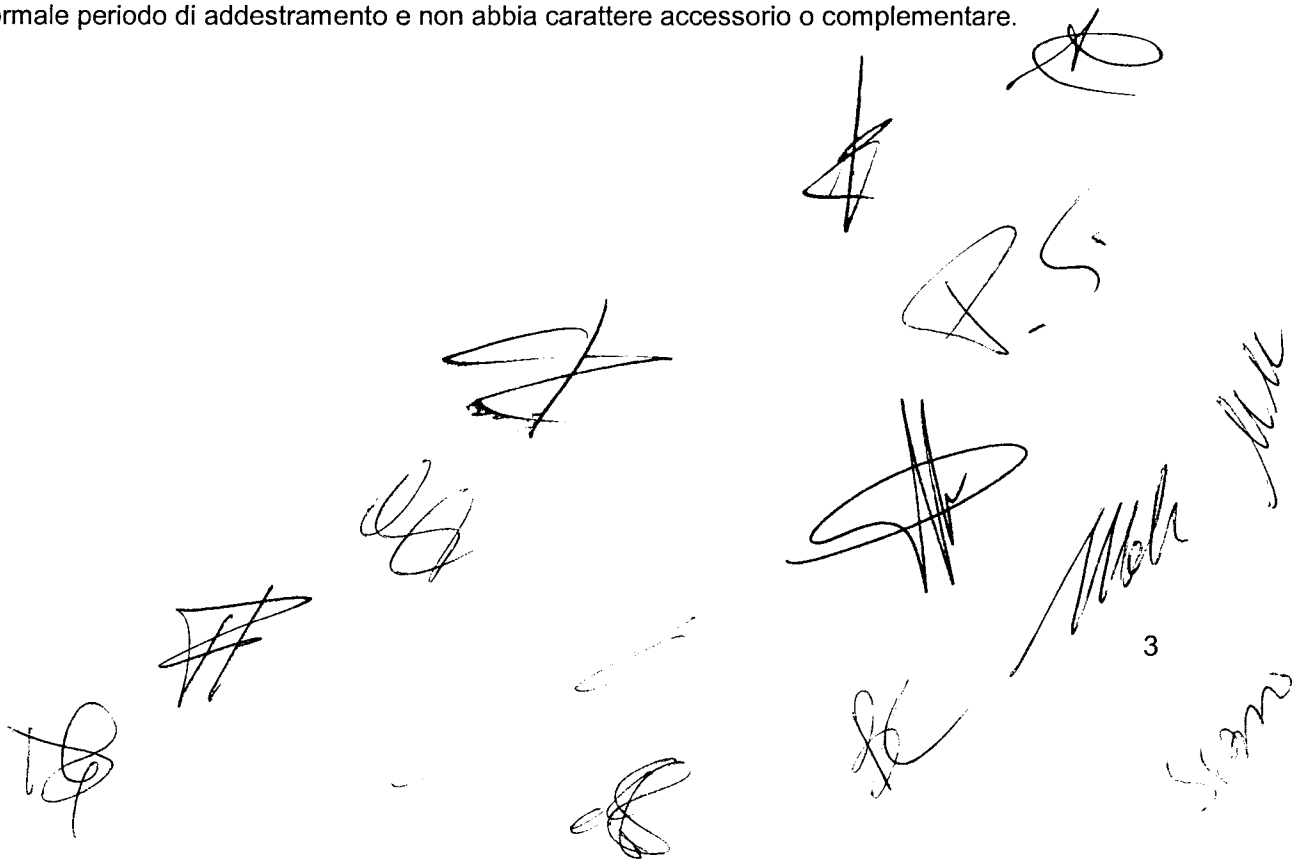
Articolo 35

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

MANSIONI PROMISCUE

Articolo 36

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempreché 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

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 Contratto.

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 protocollo interconfederale 23 luglio 2007 "Su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili", le Parti convengono sull'opportunità di incontrasi entro la fine del prossimo mese di aprile 2008 con l'obiettivo di verificare anche l'efficacia dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e relative norme attuative.

NOTA A VERBALE
Le Parti si impegnano a incontrarsi entro la fine del prossimo mese di Aprile 2008 per definire i temi trattati nel Protocollo 23 Luglio 2007 come attuato dalla Legge 247/2007

CAPO I - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa

(1) Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato profes-sionalizzante, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola e il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.
(2) In questo quadro, le Parti assegnano all'EBIT un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.
A tal fine, confermano il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato e convengono di istituire una Commissione Paritetica che provvederà a definire i contenuti delle attività formative per gruppi di figure professionali. In tale sede saranno individuate le modalità di svolgimento della formazione più idonee alle caratteristiche del settore.
(3) Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si fa riferimento alle vigenti norme di legge, salvo quanto previsto dal presente CAPO

Art. ... Disciplina del rapporto

(1) In attuazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età da diciotto a ventinove anni e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con i giovani che abbiano compiuto diciassette anni di età e siano in possesso di una qualifica conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.
(2) Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, anche a tempo

(2) Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, anche a tempo parziale purché la peculiare articolazione dell'orario non ostacoli la finalità formativa propria del contratto, del piano formativo individuale, del livello di inquadramento di prova, iniziale, intermedio, finale e dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita sulla base degli esiti della formazione.
(3) Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore stesso.
(4) Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
(5) I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti possono presentare domanda corredata del Piano Formativo Individuale, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione per l'apprendistato istituita nell'ambito dell'EBIT Nazionale, ovvero dell'EBIT Territoriale laddove costituito, che esprimerà il proprio parere di conformità entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta.
(6) La durata del periodo di prova è fissata in 25 giorni di effettiva presenza al lavoro.
(7) Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
(8) Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle figure professionali inquadrate nei livelli 2°, 3°, 4°, 5°, 6s e 6° della classificazione professionale definita nella parte generale del presente CCNL e nell'ambito delle discipline dei singoli settori in materia di classificazione professionale prevista dallo stesso CCNL.
(9) La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire:

- 54 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in B2 (ex 2° livello);
- 54 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C1 (ex 3° livello);
- 48 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C2 (ex 4° livello);
- 42 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C3 (ex 5° livello);
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D1 (ex 6slivello):
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D1 (ex 6 livello):

(10) La contrattazione di secondo livello potrà stabilire durate diverse, nell'ambito della durata massima prevista per legge.
(11) I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista , anche presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al comma (9), purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività.
(12) Il rapporto di apprendistato sarà ripartito in due periodi, secondo quanto previsto dal successivo comma 13. Nel primo periodo l'inquadramento sarà di un (1) livello inferiore a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrat-tualmente prevista per il livello iniziale di inquadramento. Nel secondo periodo, convenzionalmente, l'inquadramento sarà uguale a quello finale di destinazione e la retribuzione sarà quella minima contrattualmente prevista per tale livello.
(13) La durata dei singoli periodi è quella prevista nella tabella di seguito riportata.

			PRIMO PERIODO			SECONDO PERIODO		
Categoria di destinazione Finale	Ex Categoria di destinazione Finale	Durata complessiva Mesi	Inquadramento		Mesi	Inquadramento		Mesi
B2	2°	54	C1	3°	30	B2	2°	24
C1	3°	54	C2	4°	30	C1	3°	24
C2	4°	48	C3	5°	26	C2	4°	22
C3	5°	42	D1	6s	24	C3	5°	18
D1	6° 6°S	30	D2	7°	18	D1	6°	12

(14) I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge, fatta eccezione per l'esercizio dei diritti sindacali.
(15) Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c., l'apprendista è mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.
(16) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno l'ottantacinque percento (85%) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro (24) mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o nel termine di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un (1) apprendista.
(17) All'apprendista mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal CCNL.
(18) È ammessa l'attivazione di contratti di apprendistato part-time purché la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non ostacoli il raggiungimento delle finalità formative tipiche del rapporto di apprendistato. Anche in tali ipotesi, è prevista una formazione non inferiore a centoventi (120) ore medie annue. A tal fine si conviene che la durata minima dell'orario di lavoro settimanale dell'apprendistato part-time non potrà essere inferiore a venti (20) ore.
(19) 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 le finalità previste dal piano formativo;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
c) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
d) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del Centro di formazione;
(20) 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) seguire con assiduità e diligenza i percorsi formativi previsti dal piano formativo;
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.
(20) L'apprendista è tenuto a seguire i percorsi di cui alla lettera c) del precedente comma, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. ...Norma transitoria

(1) Ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della disciplina vigente anteriormente all'entrata in vigore del D.Lgs n. 276/2003 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

Art. ...Apprendistato in cicli stagionali

(1) In attesa che venga definito a livello normativo l'utilizzo dell'apprendistato in cicli stagionali, le Parti si impegnano ad individuare modalità di svolgimento di tale rapporto, al fine di renderlo immediatamente fruibile ed operativo all'atto dell'approvazione delle modifiche legislative.

Art. ...Clausola di rinvio

(1) Per quanto non disciplinato dal presente capo, con particolare riferimento al trattamento per malattia, infortunio e maternità, valgono per gli apprendisti le normative previste dal presente CCNL per i lavoratori a tempo indeterminato già qualificati, nonché da ciascun settore di applicazione dello stesso CCNL.
(2) A decorrere dal 1° gennaio 2008, tutti gli apprendisti saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa FONTUR.

Art. ...Formazione

(1) La seguente disciplina è volta a garantire un'uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.
(2) Per *formazione formale* deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità *on the job* e in affiancamento.
(3) La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. La formazione interna, anche con modalità *e-learning,* è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione esterna o interna, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna, come specificato al comma seguente.
(4) L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:

- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.
(5) La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore annue, fatta salva una quantità minima annua non inferiore a 20 ore di formazione di base che sarà svolta all'esterno dell'azienda. E' facoltà dell'azienda anticipare le ore formative. Per le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, di conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro, l'apprendimento sarà collocato all'inizio del rapporto di lavoro. Le ore dedicate alla formazione sono ricomprese nel normale orario di lavoro che, a fronte di particolari attività richiedenti orari di inizio della prestazione collocati a fine giornata solare, potrà essere anticipato dall'azienda per consentire l'effettuazione della formazione, con il consenso del lavoratore.
(6) Il tutor aziendale per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.
(7) Il tutor collabora con la struttura incaricata di erogare la formazione teorica di carattere trasversale, allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento.
(8) Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale ed attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.
(9) Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'azienda o, nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, dal datore di lavoro stesso. Nei confronti del tutor aziendale è prevista una formazione pari ad 8 ore.

(10) Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:
- possedere una categoria di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere o aver svolto attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista per un periodo non inferiore a 2 anni;
- seguire le iniziative formative a lui destinate previste dall'azienda.

(11) Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.
(12) Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute. Tale Piano dovrà essere coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale, nonché contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro. Il Piano Formativo Individuale allegato al contratto di apprendistato forma parte integrante e sostanziale del contratto stesso.
(13) La formazione effettuata e le competenze acquisite nel corso del periodo di apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.
(14) I profili formativi, individuati nell'ambito di ciascun settore di applicazione del presente CCNL, definiscono le competenze necessarie alla qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Tali competenze devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività di formazione formale articolata nel Piano Formativo Individuale. La Commissione per l'apprendistato di cui all'art.... ha il compito di monitorare le attività formative, anche al fine di individuare le modalità di svolgimento dei percorsi formativi più idonee alle caratteristiche del settore.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si impegnano a incontrarsi entro il prossimo 29 febbraio per la necessaria definizione dei profili formativi relativi alle figure professionalizzanti, relative all'assunzione dei dipendenti con contratto di lavoro apprendistato professionalizzante.

CAPO II - APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE E APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA OPER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

Art. … Disciplina del rapporto

(1) In attesa che venga disciplinato l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, possono essere applicate – in quanto compatibili – le previsioni di cui al precedente capo.
(2) In relazione alle qualifiche per le quali è previsto un inquadramento finale A1, A2 e B1 (nell' ex Area Quadri e nell'ex 1° livello), tali forme di apprendistato potranno essere attivate solo per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione che abbiano durata non superiore a quella del corrispondente corso di studi.

Il CAPO 1 e il CAPO 2 sostituiscono integralmente il CAPO 1 del CCNL Federturismo 10 febbraio 1999 e l'APPRENDISTATO del TITOLO III del CCNL AICA 10 febbraio 1999

CAPO III – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. ... Disciplina del rapporto

(1) Il rapporto di lavoro a tempo parziale, in forza di assunzione del lavoratore ovvero di trasformazione di un rapporto di lavoro in atto a tempo pieno, è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, garantendo ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.
(2) 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, nonché di rispondere ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.
(3) In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, si intende:

a. per "lavoro a tempo parziale" un rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, caratterizzato da un orario di lavoro, stabilito nel contratto individuale, cui è tenuto il lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno previsto dal presente CCNL;
b. per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;
c. per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
d. per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere b) e c).

(4) L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
b) la prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore a quanto indicato nei seguenti casi:
   - 18 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
   - 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
   - 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.
c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
d) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche;
e) tutte le altre condizioni di impiego.

(5) La contrattazione di secondo livello può stabilire limiti diversi rispetto a quelli definiti dal precedente comma.
(6) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato dai seguenti principi:

- volontarietà di entrambe le parti;
- 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;
- applicazione delle norme del presente CCNL in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso, secondo principi di proporzionalità.

(7) In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 130 ore annue, fermo restando la volontarietà del lavoratore. Limiti superiori rispetto a quelli sopra previsti, potranno essere definiti dalla contrattazione di 2° livello.
(8) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

(9) Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti di legge e normativi contrattuali.
(10) In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie ed alla retribuzione del periodo di ferie avverrà, in via forfetaria, applicando per il compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto. (per le Aziende AICA si rinvia alla specifica disciplina della Parte Speciale)
(11) In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente - con rapporto a tempo pieno occupato presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione di lavoratori part-time – anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Le unità operative valuteranno prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.
(12) È consentita, nella consueta forma pattizia, la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un periodo predeterminato, compreso tra un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24 mesi. Al temine di tale periodo il lavoratore tornerà, automaticamente, a prestare la propria attività a tempo pieno.
(13) In tale ipotesi di trasformazione temporanea, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'Azienda.
(14) Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo ..... sul contratto a termine.
(15) Il rapporto di lavoro part time temporaneo deve rispondere a quanto previsto dalla normativa di cui al presente articolo.
(16) Il datore di lavoro è tenuto ad informare le RSU/RSA, o in mancanza alle rappresentanze sindacali territorialmente competenti, con cadenza annuale, sull'anda-mento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.
(17) Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCNL in materia di lavoro a tempo parziale si applicano le vigenti disposizioni di leggi.

Art.... Clausole Flessibili ed Elastiche

Le Parti stipulanti il presente CCNL potranno concordare, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, le modalità con cui definire clausole elastiche e flessibili della prestazione di lavoro a tempo ridotto, secondo i principi generali previsti nei successivi articoli.
Nelle aziende in cui la contrattazione di secondo livello non abbia già definito condizioni di miglior favore in materia di clausole flessibili e elastiche, rispetto alle disposizioni di cui ai successivi articoli, si applicano quelle definite tra le Parti del presente CCNL.

Art. ... Clausole Flessibili

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.
Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU/RSA indicato dal lavoratore medesimo.
Le variazioni della diversa collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni, riducibili a 2 giorni per particolari esigenze organizzative e produttive, e comportano, per il periodo nel quale le variazioni vengono effettuate, il pagamento di una maggiorazione del 1,5% della retribuzione oraria globale di fatto.

Art. ... Clausole Elastiche

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa entro il limite massimo del 30% della prestazione concordata.
Il consenso del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU/RSA indicato dal lavoratore medesimo.
Nel caso in cui l'applicazione delle clausole elastiche determini un aumento della prestazione lavorativa originariamente pattuita tra le Parti, le ore di lavoro in aumento verranno retribuite con una maggiorazione del 31,5% della quota oraria della retribuzione

Art. ... Clausole Flessibili e Clausole elastiche

(1) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento ne di provvedimento disciplinare.
(2) La variazione della collocazione temporale della prestazione, non da diritto alle compensazioni, nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per le sue necessità o scelte.
(3) Le maggiorazioni previste a compenso per la prestazione del lavoro supplementare a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche, sono comprensive di ogni riflesso economico su tutti gli istituti contrattuali e di legge.
(4) L'atto scritto di consenso alle clausole flessibili o elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali debitamente comprovate

(5) La denuncia, formulata in forma scritta, potrà essere inoltrata quando siano trascorsi almeno sei (6) mesi dalla stipula del patto, e dovrà prevedere non meno di un mese di preavviso.
(6) A seguito della denuncia di cui al precedente comma, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.
(7) Il datore di lavoro, con un preavviso di almeno un mese, può recedere dal patto.
In relazione alle caratteristiche peculiari del settore turismo, al secondo livello di contrattazione possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.
Sono fatte salve le condizioni miglior favore in atto.

Art. ... Part-time week-end

Possono essere stipulati, con studenti, contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali per il week-end. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo di secondo livello. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

DICHIARAZIONE A VERBALE

(1) 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.

Il CAPO 3 sostituisce integralmente il CAPO 3 del CCNL Federturismo 10 febbraio 1999 e quanto previsto per il CONTRATTO A TEMPO PARZIALE nel CCNL AICA del 10 febbraio 1999

CAPO IV –AZIENDE DI STAGIONE

Art. ... Numero di lavoratori assumibili

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.

Art. ... Riposi compensativi e proroga del contratto

(1) 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 Federturismo 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.
(2) I congedi di conguaglio di cui all'articolo... del CCNL Federturismo 10.02.99 nonché i permessi non goduti di cui all'articolo.... del CCNL Federturismo 10.02.99 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) È 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.
(6) Per i lavoratori dipendenti da aziende di stagione, il limite di cui all'Articolo 76 del CCNL Federturismo 10 febbraio 1999, è fissato in 3 (tre) ore giornaliere.

Nota a verbale

Le Parti prendono atto del parere favorevole espresso dall'INPS e dall'INAIL (allegato xx) relativamente all'attuazione della normativa di cui al precedente articolo

Art. ... Diritto di precedenza

(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle aziende o nelle unità produttive di cui all'art.... (numero di lavoratori assumibili) a carattere stagionale 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.
(2) 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.

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

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:

Aree	Livello	Feb-08	Mar-08	Lug-08	Lug-09
C2	Ex 4°	11,49	11,88	12,11	12,36
C3	Ex 5°	10,95	11,32	11,54	11,78
D1	Ex 6s	10,47	10,83	11,04	11,27
D1	Ex 6°	10,35	10,70	10,91	11,13
D2	Ex 7°	9,69	10,02	10,21	10,42

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.

CAPO VI – CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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.

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. 60 DIRITTO DI PRECEDENZA

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato 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 6 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.

Art.....SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1) La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa in tutti i casi previsti dall'art. (....Contratto a tempo determinato) del presente CCNL.

2) Possono essere utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato lavoratori nella misura massima dell'8% rispetto alla popolazione media dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno precedente. A livello aziendale le parti potranno definire maggiori percentuali di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato.

3) E' sempre possibile la proroga, con il consenso scritto del lavoratore nei casi e per la durata prevista dal CCNL applicato dal somministratore, del termine inizialmente previsto dal contratto di lavoro.

4) I lavoratori in somministrazione dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche della mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

5) Il prestatore di lavoro in somministrazione non è computato nell'organico dell'Azienda utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

6) I lavoratori in somministrazione hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'azienda utilizzatrice, a parità di mansioni svolte.

7) In occasione dell'attivazione di contratti di somministrazione a tempo determinato, l'azienda comunicherà semestralmente alle RSU/RSA o, in assenza, alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, le fattispecie di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato e il numero di lavoratori interessati.

Art. ... Informazione

(1) Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro 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.
(2) 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 e somministrazione di lavoro a tempo determinato, di cogliere le opportunità di una formazione adeguata finalizzata ad aumentarne la qualificazione, promuoverne lo sviluppo e migliorarne la mobilità occupazionale.
(3) Inoltre le Parti individuano nell'Anagrafe, istituita presso l' EBIT, lo strumento atto a fornire ai lavoratori a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato informazioni circa le possibilità di impiego a tempo indeterminato che si rendessero disponibili presso le imprese.
(4) In caso di assunzioni a tempo indeterminato, le imprese considereranno prioritariamente eventuali domande presentate da lavoratori in forza con contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato.

CAPO VII – CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. ... Disciplina del rapporto

(1) Il contratto di inserimento – che rientra nel computo della percentuale complessiva dei contratti a tempo determinato – è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determi-nato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
e) donne di qualsiasi età residenti nelle aree geografiche dichiarate di maggiore disoccupazione femminile ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 17 novembre 2005 e successive modifiche e integrazioni;
f) f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

(2) In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

(2) Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

(3) Nel contratto individuale vanno indicati:
- la durata;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto per la categoria di inquadramento attribuita;
- l'orario di a secondo che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- l'inquadramento dei lavoratori, di cui al precedente comma 1, che non potrà essere inferiore per più di due categorie rispetto a quella spettante a lavoratori addetti a mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale l'inquadramento sarà di una categoria inferiore rispetto a quella spettante a lavoratori addetti a mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.
- il trattamento economico consistente nel solo trattamento contrattuale relativo all'inquadramento assegnato (paga base, ex indennità di contingenza, eventuali maggiorazioni).

(4) Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Nel progetto verranno indicati:
a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
b) la durata e le modalità della formazione.

(5) Il contratto di inserimento avrà una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

(6) Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 32 ore, ripartita fra prevenzione antinfortunistica e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

(7) La formazione dovrà risultare da libretto formativo approvato con d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione. Transitoriamente, in attesa della disponibilità del libretto formativo del cittadino, la certificazione della formazione sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

(8) Per quanto riguarda il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore assunto con contratto di inserimento ha diritto ad un periodo complessivo di conservazione del posto riproporzionato in base alla durata del contratto. Tale periodo non potrà eccedere 90 giorni e non sarà comunque inferiore a 70. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.
(9) L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). Per quanto riguarda il Premio di risultato, a livello aziendale sarà valutata l'applicazione dell'istituto ai lavoratori con contratto di inserimento e in questo ambito i criteri e le modalità da adottare.

(10) Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

(11) Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

(12) Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le previsione di legge e dell'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

(13) I lavoratori assunti con contratti di inserimento non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Il CAPO 5 sostituisce il CAPO VII del CCNL Federturismo del 10 febbraio 1999 e l'Art. 63 del CCNL AICA del 10 febbraio 1999

CAPO IX - LAVORO PARASUBORDINATO

Art. ... Disciplina del rapporto

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

CAPO X – TERZIARIZZAZIONE

Art. ... Modalità

(1) In occasione di un eventuale conferimento a terzi, della gestione di un servizio direttamente gestito dall'azienda, questa ultima convocherà le Rappresentanze Sindacali OOSS Territoriali unitamente alle RSU/RSA aderenti alle OOSS stipulanti del presente CCNL per informarle circa tale conferimento.
(2) L'informativa di cui al comma precedente, che avverrà entro il 15° giorno dalla data di convocazione, sarà finalizzata all'esposizione dei seguenti argomenti:

A) servizi o attività che verranno conferite in terziarizzazione;
B) numero complessivo dei lavoratori interessati dal conferimento;
C) garanzia circa la corretta applicazione, da parte dell'impresa cui viene conferito il servizio, della vigente normativa in tema di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro, di assicurazione generale obbligatoria, di integrale applicazione della contrattazione collettiva nazionale nonché la garanzia del trattamento economico complessivo del CCNL applicato nell'azienda conferente;
D) mantenimento, da parte dell'azienda cui viene conferita la terziarizzazione, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati in tale ambito.

(3) Sempre entro il 15° giorno, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali RSU/RSA e le OOSS Territoriali aderenti alle OOSS stipulanti il presente CCNL, sarà aperto un tavolo di confronto con l'obiettivo di raggiungere possibili intese circa la salvaguardia dei livelli occupazionali, l'unicità contrattuale e il trattamento dei dipendenti dell'azienda conferente.
(4) Entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1 del presente articolo, il tavolo dovrà chiudere la propria attività e le Parti saranno libere di procedere secondo le proprie determinazioni.

CAPO XI - ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Art. ...

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.

CAPO XII LAVORATORI STRANIERI

Articolo ...

(1) Le parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel settore dall'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).
(2) Le parti si impegnano altresì a promuovere l'accesso dei lavoratori stranieri a tutte le forme di impiego previste dal presente contratto, compatibilmente con le condizioni di soggiorno in Italia del cittadino straniero.

(2) Per il raggiungimento dei fini di cui ai precedenti commi, le parti si impegnano altresì a promuovere azioni concordate nei confronti della pubblica amministrazione e degli enti.

Articolo ...

(1) L'esercizio, da parte del lavoratore straniero, del diritto di precedenza di cui all'articolo ... del presente contratto costituisce titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Articolo ...

(1) Le parti possono stipulare apposite convenzioni con le commissioni regionali tripartite, di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale.

(2) Le convenzioni possono individuare il trattamento economico e normativo, comunque non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative all'accoglienza.

(3) I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'ente bilaterale nazionale dell'Industria Turistica, per il tramite del competente ente bilaterale territoriale.

Articolo ... ricongiungimento familiare

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO 1 - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Art. ... Assunzione

(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 al lavoratore viene consegnata tutta la documentazione essenziale ai fini dello svolgimento del rapporto di lavoro, i moduli informativi relativi alla Previdenza Integrativa "Marco Polo Fondo Pensione", quelli utili alla scelta relativa alla destinazione del TFR e quelli relativi all'Assistenza Sanitaria Integrativa "FONTUR".
(4) All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

a) certificato di nascita, di cittadinanza, di residenza e di stato di famiglia (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio fiscale se diverso dalla residenza);
b) libretto sanitario o certificato medico equipollente, ove previsto dalle leggi;
c) documento di identificazione valido;
d) eventuale modello CUD rilasciato dal precedente datore di lavoro;
e) copia del 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.

(5) 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.
(6) Il lavoratore extracomunitario presente in Italia dovrà presentare, oltre i documenti sopra indicati, il permesso di soggiorno rilasciato dalla Questura in corso di validità.
(7) Per l'assunzione di lavoratori extracomunitari non presenti in Italia, si rinvia alle specifiche procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge.
(8) Le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto delle finalità e delle disposizioni dal D.Lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

CAPO 2 - PERIODO DI PROVA

Art. ... Disciplina

(1) La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

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

(3) Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

Area	Ex livello	Giorni
A1 E A2	ex Quadri A e B	180 giorni
B1	Ex livello I	150 giorni
B2	Ex livello II	75 giorni
C1	Ex livello III	45 giorni
C2 e C3	Ex livello IV ed ex livello V	30 giorni
D1	Ex livello VI S ed ex livello VI	20 giorni
D2	Ex livello VII	15 giorni

(5) 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'art. 10 della Legge 15 luglio 1966 n. 604.

(6) 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.

(7) 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 3 - DONNE E MINORI

Art. ...Disciplina

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

CAPO 4 - ORARIO DI LAVORO

Art. ... Orario normale settimanale

(1) La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del presente Contratto per le imprese di Viaggi e Turismo, gli Stabilimenti Balneari.
(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 azienda, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. ... Riduzione dell'orario

(1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo ??, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a centoquattro ore, tranne che per gli Stabilimenti balneari, parchi e aziende di intrattenimento in cui la riduzione dell'orario annuale è, invece, pari a centotto ore.
(2) Tali riduzioni sono comprensive delle trentadue 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 ventiquattro ore di cui al secondo comma dell'articolo 52 del CCNL 8 luglio 1982.
(3) 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.
(4) 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...., lettera ...., 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 CCNL 10 aprile 1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al terzo comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.
(7) I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.
(8) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di 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 permessi.
(9) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Art.... Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

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

Art....Regimi di deroga in materia di orari e riposi ai sensi dell'art. 17 dlgs. 66/2003

1. Al fine di favorire le esigenze rappresentate dai lavoratori circa una diversa modalità di fruizione di orari e di riposo giornaliero e settimanale, in modo che gli stessi non siano bloccati ma inseriti in un più ampio processo di turnazione, e ciò con l'obiettivo di migliorare e meglio conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari e la vita privata, e considerato che nell'ambito dell'Industria Turistica sono prevalenti le imprese che operano in un regime di apertura continua, le Parti – ai sensi dell'art. 17 del dlgs. 8/4/2003, n. 66 – convengono, sulla base delle motivazioni di cui sopra, che il sistema derogatorio relativo a: riposo giornaliero (art. 7 dlgs 66/2003), riposo settimanale (art. 9 dlgs 66/2003), orario multiperiodale, sarà oggetto di specifico accordo, complessivo e inscindibile, da concludersi entro il 31 ottobre 2008, nell'ambito della contrattazione di secondo livello. Tale accordo dovrà essere sottoscritto, oltre che dalle RSU/RSA, congiuntamente con tutte le OOSS territoriali o nazionali stipulanti il presente CCNL.

Per quanto attiene all'Art 9 comma 1 dlgs n. 66/2003, resta fermo anche in caso di accordo, il riconoscimento della giornata di riposo ogni 6 giorni lavorati da godersi non oltre il termine della settimana successiva.

2. Si concorda inoltre che, sino alla data del 31 ottobre 2008, per il solo personale che svolge la propria attività in turno unico, in occasione del cambio turno legato ad imprescindibili ed oggettive ragioni organizzativo- produttive, l'attuale durata del riposo giornaliero in atto nelle aziende in cui si applica il presente CCNL, è da considerarsi in deroga a quanto previsto dal dlgs n. 66/2003, fermo restando il riconoscimento di un equivalente periodo di riposo compensativo.
3. Alla data del 31 ottobre 2008, in mancanza dell'accordo di secondo livello di cui al comma 1 del presente articolo, si applicano integralmente le normative previste dal dlgs. 66/2003.

Art.... Distribuzione dell'orario settimanale

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

Art.... Affissione dell'orario

(1) In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale

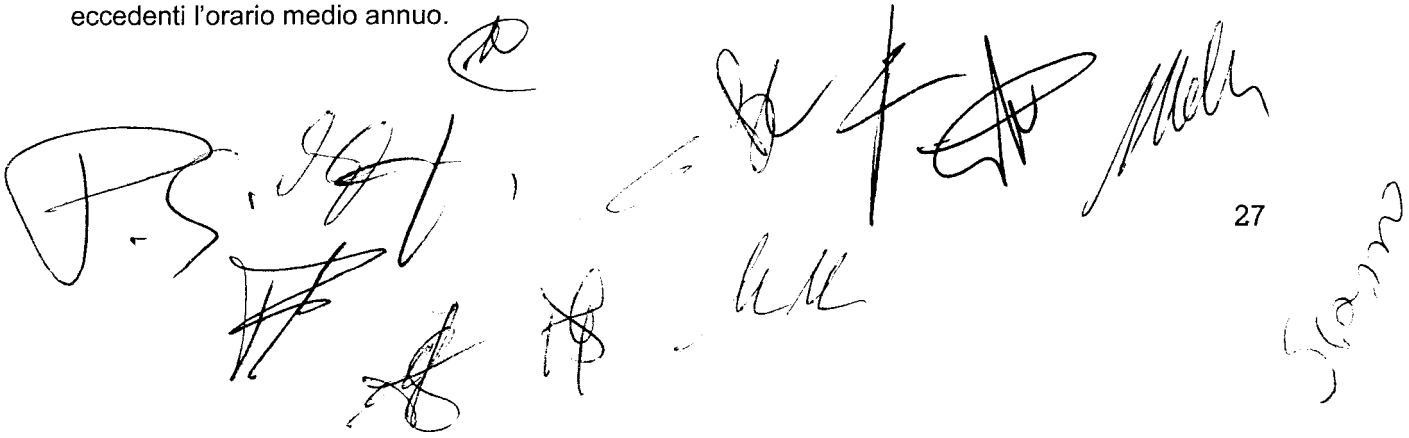
Art. ... Flessibilità

(1) In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende, fatta eccezione per quanto previsto nella parte speciale Catene Alberghiere, 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 o inferiore a quelle prescritte dal precedente articolo ... e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore o superiore.
(2) Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'articolo .... non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo..... 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 o inferiore a quelle dell'articolo .... non potrà superare le quattro 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. Per le agenzie di viaggio il limite è di sei settimane consecutive.
(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 dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.
(5) La restituzione delle minori prestazioni di lavoro avverrà nei periodi di maggior intensità produttiva e, comunque, entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di minor prestazione lavorativa.
(6) Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi di cui al precedente comma 3 a dodici e di quanto previsto ai commi 4 e 5 a ventiquattro settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 64 del CCNL Federturismo 7 febbraio 96 è elevato a 116 ore.
(7) Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e RSU o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'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.
(8) Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Art. ... Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo

(1) Ad eccezione di quanto previsto nella parte speciale Catene Alberghiere, le Parti convengono, sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.
(2) Le Parti convengono che in questo modo si possa meglio corrispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese, volte al miglior utilizzo delle attrezzature anche con il prolungamento delle fasi stagionali, facendo meglio incontrare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, anche per il contenimento del lavoro straordinario, ed una migliore regolazione del tempo parziale e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.
(3) Tutto ciò premesso, le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende, che intendessero avvalersi della possibilità di cui al presente articolo dovranno attivare una negoziazione a livello aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o parte 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 rapporto 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 ??, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni a contenuto economico – superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.
(5) In tali accordi, le parti potranno attivare una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo.



(6) Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti – compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato – al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo.
(7) Negli accordi di cui al presente articolo potranno, altresì, essere concordate le cadenze per la verifica dei programmi definiti.
(8) Per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 64 del CCNL Federturismo 7 febbraio 96 è elevato a 128 ore.
(9) Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini delle maggiorazioni retributive, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Articolo ..... Diverse regolamentazioni dell'oraio annuo complessivo

Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.

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.

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 parte 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 rapporto di lavoro.

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 69, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni a contenuto economico – superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

In tali accordi, le parti potranno attivare una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo.

Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti – compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato – al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo.

Negli accordi di cui al presente articolo potranno, altresì, essere concordate le cadenze territoriali per la verifica dei programmi definiti.

Per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 64 del CCNL Federturismo 7 febbraio 96 è elevato a 128 ore.

Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini delle maggiorazioni retributive, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Fatto salvo quanto previsto dalle Parti Speciali

Art. ... Orario di lavoro degli adolescenti

(1) L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i sedici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le otto ore giornaliere e le quaranta settimanali.
(2) I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.
(3) L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti negli Alberghi, 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.
(4) L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni, di cui all'articolo .....

Art. ... Recuperi

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

Art. ... Intervallo per la consumazione pasti

(1) È demandato alla contrattazione di secondo livello dei settori: **Struttura Alberghiera e Strutture Alberghiere in Catena**, stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

Art. ... Lavoro notturno

(1) Si considera lavoro notturno, ai sensi delle vigenti leggi, il lavoro svolto consecutivamente per sette ore comprendenti l'intervallo tra le ore 24.00 e le ore 06.00, secondo le articolazioni individuate, sia ai fini legali che contrattuali, nelle discipline relative ai singoli settori del presente CCNL.
(2) Si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, nel periodo notturno indicato al precedente comma almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero in modo normale, ovvero, nel caso di lavoro a turni, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero ordinario, per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno.
(3) Il limite legale di 8 ore giornaliere di prestazione dei lavoratori notturni è calcolato come media nell'arco di un periodo non superiore a 2 settimane consecutive.
(4) Il lavoro notturno è regolato dalla normativa prevista per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Art. ... Lavoro straordinario

(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 ... e ... a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.
(2) Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.

(3) Ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del d.gs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi, elevabile sino a 12 mesi in sede di negoziazione di secondo livello, a fronte di esigenze produttive, tecniche od organizzative.
(4) I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.
(5) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
(6) 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.
(7) 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.
(8) Sono esentate dalla tenuta del registro di cui sopra le aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

Art.... Compensazione del lavoro straordinario

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

(1) 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 5 - RIPOSO SETTIMANALE

Art....Disciplina

(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.

CAPO VI - FESTIVITÀ

Art. ...Festività nazionali ed infrasettimanali

(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
Festa della Repubblica	2 giugno

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.

Art. ...Festività soppressa

(1) Il trattamento del giorno della Unità Nazionale 4 Novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della legge 5 marzo 1977, n. 54 è quello previsto dai commi seguenti.
(2) Al lavoratore chiamato a prestare servizio in tale giornata 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 nella suddetta giornata.
(4) Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
(5) Al lavoratore assente nella suddetta giornata per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente Contratto Nazionale di Lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

CAPO 7 - FERIE

Art. ...Disciplina

(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 sei giornate.
(2) Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo .... le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'articolo ..., conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.
(3) 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.
(4) Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.
(5) 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.
(6) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.
(7) Le ferie devono normalmente essere godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo di ferie deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore.
(8) In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le eventuali ferie residue fino alle quattro settimane saranno fruite entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
(9) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente Contratto.
(10) Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
(11) 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 ferie, 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 ferie.
(12) 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.
(13) Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.
(14) 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.

(15) L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
(16) 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.

(17) Per i casi di prolungamento delle ferie e sospensione dell'attività si rinvia alla disciplina contenuta nelle parti speciali del presente Contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

(1) Le parti si danno reciprocamente atto che la nuova disciplina della misura e del computo delle ferie di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia. I lavoratori che al 1° luglio 1978 godevano di un periodo di ferie superiore in base alle norme dei precedenti Contratti Nazionali di lavoro conservano le condizioni di miglior favore.

CAPO 8 - PERMESSI E CONGEDI

Art. ...Congedo per matrimonio

(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 dieci 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 cinque giorni senza retribuzione.

Art. ...Congedo per motivi familiari

(1) 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.
(2) 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.
(3) 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.
(4) In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.
(5) 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. ...Permessi per elezioni

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

Art. ...Permessi per lavoratori studenti – diritto allo studio

(1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turistico le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86.
(2) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio – a decorrere dal 1° ottobre 1978 – moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.
(3) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2 per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
(4) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
(5) Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
(6) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda 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 ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base 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.

diritto allo studio

Con decorrenza dalla data di stipula del presente accordo, i permessi retribuiti di cui all'articolo del CCNL dell'Industria Turistica _____ possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo.
Dopo l'articolo del CCNL dell'Industria Turistica è inserita la seguente:

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti condividono l'obiettivo di adeguare ulteriormente il contenuto del presente articolo, in collegamento con la progressiva elevazione dell'obbligo scolastico sino all'età di diciotto anni, sino a riferirlo anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.

CAPO 9 - NORME DI COMPORTAMENTO

Art. ...Doveri del lavoratore

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

a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività 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.
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. ...Sanzioni disciplinari

(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 della 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 cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti 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, quarto comma, 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.

Art. ...Assenze non giustificate

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

Art. ...Divieto di accettazione delle mance

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

Art. ...Consegne e rotture

(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 con la contrattazione di secondo livello.
(4) Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.
(5) 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.
(6) In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.
(7) 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.
(8) In caso di furto 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.

Art. ...Corredo – Abiti di servizio

(1) Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali di cui all'articolo 98 del CCNL 14 luglio 1976, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
(2) Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.
(3) Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.
(4) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.
(5) Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

CAPO 10 - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Art. ...Disciplina

(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.

Art. ...Assistenza sanitaria integrativa

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

(2) A decorrere dal 1° gennaio 2008, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente.
A decorrere dal 1° gennaio 2009, la quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda.

Entro la fase della stesura le Parti scioglieranno le rispettive riserve circa l'eventuale adesione all'Istituto Quadrifor

Articolo ...
(1) I Quadri del settore Turismo saranno iscritti all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri
(2) Il contributo annuo a favore dell'istituto è pari a euro 75,00, di cui euro 50,00 a carico dell'azienda ed euro 25,00 a carico del Quadro.
(3) La decorrenza della contribuzione di cui al comma precedente sarà stabilita dalle parti, previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria.

DICHIARAZIONE A VERBALE

(1) Le parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione alla Qu.A.S. dei quadri in quiescienza che intendano, a proprio carico, aderire. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, Qu.A.S. provvederà a effettuare, entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, un apposito studio dei dati relativi all'impatto economico, regolamentare e gestionale sull'attuale assetto della cassa.
Lo studio così realizzato sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti per la definizione di uno specifico accordo.

Art. ...Indennità di funzione

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

A1	Ex categoria A	Euro 46,48
A2	Ex categoria B	Euro 41,32

INDENNITA' DI FUNZIONE

(1) A decorrere dal 1° febbraio 2008, l'indennità di funzione di cui all'articolo... del CCNL Industria Turistica è determinata nelle seguenti misure:

A1	Ex categoria A	Euro 60,00
A2	Ex categoria B	Euro 55,00

(2) A decorrere dal 1° febbraio 2009, l'indennità di funzione di cui all'articolo del CCNL Turismo è determinata nelle seguenti misure:

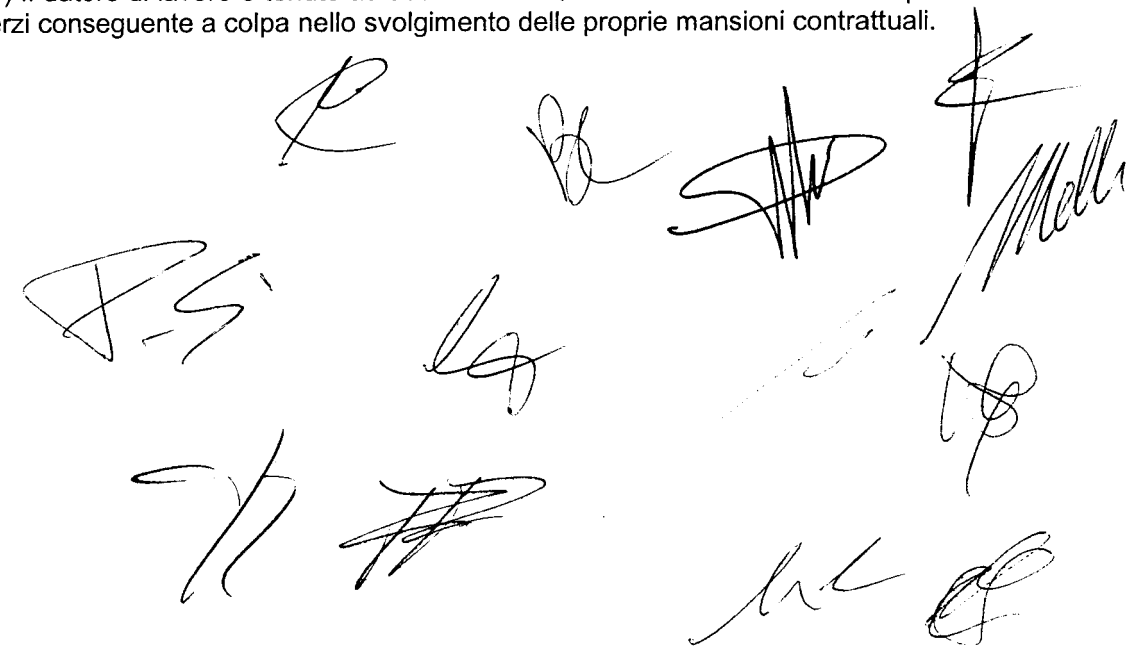
A1	Ex categoria A	Euro 75,00
A2	Ex categoria B	Euro 70,00

Art. ...Formazione e aggiornamento

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

Art. ...Responsabilità civile

(1) 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 108

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

a) paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 112 comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge;
b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;
c) indennità di contingenza;
d) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente Contratto.

A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila (euro 10,33) corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila (euro 10,33) per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Articolo 109

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.

Articolo 110 DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali, ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Articolo 111 DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:

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

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.

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 112

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:

Area	Ex Livello	1°/01/08	1°/07/2008	1°/07/09	Totale
A1	QA	124.15	35.63	38.63	198.41
A2	QB	115.16	32.99	35.99	184.14
B1	1°	107.50	30.74	33.74	171.98
B2	2°	98.52	28.09	31.09	157.70
C1	3°	93.08	26.49	29.49	149.06
C2	4°	88.00	25.00	28.00	141.00
C3	5°	82.71	23.45	26.45	132.61
D1	6°S	79.65	22.54	25.54	127.73
D1	6°	78.56	22.22	25.22	126.00
D2	7°	73.81	20.83	23.83	118.47

Pertanto, i nuovi valori di paga base nazionale conglobata mensile sono raggiunti con la seguente gradualità:

Area	Ex Livello	31/12/07	1°/01/08	1°/07/2008	1°/07/09
A1	QA	1185.73	1309.88	1345.51	1384.14
A2	QB	1062.59	1177.75	1210.74	1246.73
B1	1°	954.20	1061.70	1092.44	1126.18
B2	2°	831.07	929.59	957.68	988.77
C1	3°	756.90	849.98	876.47	905.96
C2	4°	687.65	775.65	800.65	828.65
C3	5°	614.92	697.63	721.08	747.53
D1	6°S	572.92	652.57	675.11	700.65
D1	6°	557.55	636.11	658.33	683.55
D2	7°	491.78	565.59	586.42	610.25

Resta inteso che dal 31 dicembre 2007, l'indennità di vacanza contrattuale di cui all' Accordo 10 Settembre 2007, cesserà di essere erogata.

CARENZA CONTRATTUALE

A tutti i dipendenti in servizio alla data del 1 luglio 2007 , verrà erogata, a titolo anticipazioni dei futuri aumenti contrattuali , per il servizio prestato tra il 1 gennaio 2006 ed il 31 luglio 2007, per ciascun mese di lavoro effettivamente prestato , la seguente carenza contrattuale in due trance del valore indicato dalla tabella sotto riportatata.
La prima trance sarà erogata con la retribuzione del mese di settembre 2007 con le modalità previste dall'accordo del 10 settembre 2007.
La seconda trance sarà erogata con la retribuzione del mese di febbraio 2008 con le stesse modalità previste dal punto 1.1. dell'accordo del 10 settembre 2007.
I presenti importi di carenza contrattuale non assorbono e non sostituiscono gli importi di IVC dovuti nel periodo 1 gennaio 2006 – 31 dicembre 2007.

Area	Ex Livello	Importi Carenza contrattuale Sett. 2007	Importi Carenza contrattuale Feb. 2008
A1	QA	16.42	19.33
A2	QB	14.59	17.18
B1	1°	12.95	15.25
B2	2°	11.13	13.10
C1	3°	10.03	12.00
C2	4°	9.50	11.00
C3	5°	8.90	10.06
D1	6°S	8.00	9.35
D1	6°	7.65	8.90
D2	7°	7.65	8.45

CAPO III - CONTINGENZA

Articolo 113

L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, salvo quanto diversamente previsto nelle parti speciali 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 5).

CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 114

La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.

Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.

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

CAPO V - ASSORBIMENTI

Articolo 115

Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 112 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

Per quanto riguarda le Imprese di viaggi e turismo si fa riferimento inoltre a quanto previsto dall'articolo 361.

CAPO VI - SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 116

A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società), salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva dal Capo XIV del Titolo XII.

L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità è:

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

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

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:

A1	Quadro A	79.000	40,80
A2	Quadro B	76.000	39,25
B1	I	73.000	37,7
B2	II	70.000	36,15
C1	III	67.500	34,86
C2	IV	64.000	33,05
C3	V	63.000	32,54

D1	VI S	60.500	31,25
D1	VI	60.000	30,99
D4	VII	59.000	30,47

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.

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.

Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra con quelle diversificate previste dal presente CCNL sono definite per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 117

Relativamente a quanto stabilito dall'articolo 111 sull'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per il personale di età superiore a ventuno anni in servizio alla data di entrata in vigore del presente Contratto, resta confermato, in conformità di quanto stabilito rispettivamente dagli articoli 258, 299 e 301 del CCNL 8 luglio 1982, il riconoscimento del primo scatto a partire:

- dal 1° gennaio 1970 per il personale dipendente dai pubblici esercizi di età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni dalla data suddetta;
- dal 1° maggio 1974 per il personale dipendente dagli stabilimenti balneari con età superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 aprile 1974;
- dal 1° giugno 1978 per il personale dipendente dagli alberghi diurni con età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 giugno 1978.

CAPO VII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

TREDICESIMA MENSILITÀ

Articolo 118

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.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, ai fini della determinazione dei ratei della tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate.

La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

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 della tredicesima, 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.

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.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Articolo 119

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.

La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, ai fini della determinazione dei ratei della quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate.

La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore a quindici giorni non verrà considerata.

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 della quattordicesima, 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 quartordicesima.

Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al terzo comma del precedente articolo.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.

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.

CAPO VIII - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

~~Le Associazioni e le Aziende aderenti a Federturismo danno la loro disponibilità a realizzare una previdenza integrativa dell'intero settore turismo, ferma restando la possibilità di estendere tale progetto a comparti affini aventi il medesimo interesse.~~

~~La costituzione di uno specifico fondo chiuso, ove posta in essere di concerto con le Associazioni datoriali di riferimento dell'intero settore, dovrà prevedere una partecipazione paritetica, già in fase costituente, di tutti i soggetti contraenti interessati.~~

~~Le parti stipulanti il CCNL per i Dipendenti da Aziende dell'Industria Turistica convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione "Marco Polo" costituito in data 14 dicembre 1999, di seguito denominato in breve Marco Polo, rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende dell'industria turistica.~~

~~L'adesione dei lavoratori al fondo Marco Polo avverrà per libera scelta individuale con le modalità previste dall'accordo istitutivo (Allegato n. 14 del presente contratto).~~

~~La contribuzione a Marco Polo è stabilita nelle seguenti misure:~~

- ~~0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) – della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;~~
- ~~0,55 (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) – della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;~~
- ~~una quota di TFR pari a 3,45 della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento dalla data di adesione al Fondo per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;~~
- ~~una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a lire 30.000 (euro 15,49) di cui 23.000 (euro 11,88) a carico dell'azienda e 7.000 (euro 3,62) a carico del lavoratore.~~
- ~~il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.~~

~~Tale istituto potrà riguardare i lavoratori assunti, che abbiano superato il periodo di prova ove richiesto, a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, a tempo parziale, o con contratto di formazione e lavoro.~~

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 manato 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 verranno iscritti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno. All'atto dell'iscrizione sarà dovuta al Fondo una quota Una Tantum per ciascun iscritto di 15 € a carico dell'azienda.
- A decorrere dal 1° luglio 2005 verranno iscritti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale. All'atto dell'iscrizione sarà dovuta al Fondo una quota Una Tantum per ciascun iscritto di 8 € a carico dell'azienda.

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

- dal 1° gennaio 2005 per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno 7 € mensili a carico dell'azienda;
- dal 1° gennaio 2006 per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale 5 € mensili a carico dell'azienda.

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.

(1) A decorrere dal 1° luglio 2008, il contributo dovuto ai fondi di assistenza sanitaria integrativa ai sensi del comma 5 dell'articolo 156 è pari a euro 10,00 mensili.

Dopo l'articolo del CCNL Turismo è inserito il seguente:

CHIARIMENTO A VERBALE
Le parti stipulanti concordano che gli obblighi previsti dal presente contratto, relativamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del ~~settore turismo~~ dell'industria Turistica, *sono da riferirsi a FONTUR.*

Articolo ....

(1) Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale, hanno concordato l'istituzione, a totale carico dei datori di lavoro, del fondo nazionale di cui all'articolo ____ del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende ~~del settore Turismo~~ dell'industria Turistica *del , con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.*
(2) Sulla base dello stesso articolo i datori di lavoro sono tenuti al versamento delle quote e dei contributi ivi previsti.
(3) Le Parti si danno, pertanto, atto che nella determinazione della parte normativa / economica del CCNL Turismo si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa.
(4) L'aumento complessivo, derivante dall'applicazione dell'accordo 23 luglio 1993, risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono parte integrante del trattamento economico.
(5) Conseguentemente, i lavoratori individuati dall'articolo del CCNL ~~Turismo~~ dell'industria Turistica *hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.*
(6) L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

Art. .... – Fondo di Previdenza Complementare Marco Polo

Premesso che Marco Polo è il Fondo di previdenza complementare, costituito dalle Parti stipulanti i presenti CCNL in base al Protocollo del 20 gennaio 1997 , destinato ai lavoratori dipendenti cui si applicano i CCNL AICA e FEDERTURISMO le parti convengono che il contributo inizialmente fissato dal suddetto Protocollo nella misura di:
- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del Tfr a carico del lavoratore;
- 1,65% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del Tfr a carico del datore di lavoro;
- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, prelevato dal Tfr maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a lire 30.000 (euro 15,49), di cui 23.000 (euro11,88) a carico dell'Azienda e 7.000 (euro3,62) a carico del lavoratore.

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

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - MALATTIA

Articolo 120

Agli effetti di quanto previsto nel presente Capo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo 125.

Articolo 121

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia ed anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo 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.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo 127 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare, al rientro in servizio, al datore di lavoro, il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 122

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Articolo 123

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.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei trecentosessantacinque giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

Articolo 124

Durante il periodo di malattia previsto dall'art.120, 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.126, 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.

CAPO II - INFORTUNIO

Articolo 125

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, l'intera retribuzione per la

giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

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.

Articolo 126

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 127

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Articolo 128

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottanta giorni dall'articolo 127 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni centoventi, alle seguenti condizioni:

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

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R., prima della scadenza del

centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

tutele per i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche

Dopo l'articolo del CCNL Turismo è inserito il seguente:
Articolo ...
(1) Sarà conservato il posto di lavoro ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

Articolo 129

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

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le provincie redente.

Articolo 130 LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Ai sensi dell'articolo 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088 le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da TBC fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

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.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

CAPO IV - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Articolo 131

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

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto;
d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'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.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a) b) c) devono essere computati agli effetti indicati dall'articolo 6 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari rispettivamente all'ottanta per cento e dal trenta per cento della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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.

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.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 118 del presente Contratto.

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.

Articolo 132

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.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall'articolo 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 133

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Per detti riposi, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste dagli articoli 76 e 78 del presente Contratto e da quelle previste dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653 sulla tutela del lavoro della donna.

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'articolo 7 ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 134

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto 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.

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 148 e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo 138.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

part time post partum

Dopo l'articolo del CCNL ~~Turismo~~ dell'Industria Turistica *è inserito il seguente:*

Articolo ....

(1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del tre per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da

tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma dell'articolo CCNL ~~Turismo .~~ dell'Industria Turistica .

(2) Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

(3) La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.



~~*CAPO V - CHIAMATA ALLE ARMI*~~

~~Articolo 135 SERVIZIO MILITARE DI LEVA~~

~~La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.~~

~~Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.~~

~~Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.~~

~~A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.~~

~~Non saranno, invece, computati a nessun effetto, nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.~~

~~Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.~~

~~Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'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.~~

~~Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.~~

Articolo 136 RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 108.

Alla fine del richiamo – sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo – il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RECESSO

Articolo 137

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.

CAPO II - PREAVVISO

Articolo 138

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

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

A1 e A2 (ex Quadri A e B)	4	mesi
B1 (ex livello I)	2	mesi
B2 e C1 (ex livello II e III)	1	mese
C2 e C3 (ex livello IV e V)	20	giorni
D1 e D2 (ex livello VI S, VI e VII)	15	giorni

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

A1 e A2 (ex Quadri A e B)	5	mesi
B1 (ex livello I)	3	mesi
B2 e C1 (ex livello II e III)	45	giorni
C2 e C3 (ex livello IV e V)	30	giorni
D1 e D2 (ex livello VI S, VI e VII)	20	giorni

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

A1 e A2 (ex Quadri A e B)	6	mesi
B1 (ex livello I)	4	mesi
B2 e C1 (ex livello II e III)	2	mesi
C2 e C3 (ex livello IV e V)	45	giorni
D1 e D2 (ex livello VI S, VI e VII)	20	giorni

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

Articolo 139 INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi all'articolo 265.

Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

CAPO III - DIMISSIONI

Articolo 140

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 138 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 139.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Articolo 141

Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 148.

Articolo 142 GIUSTA CAUSA

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.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli articoli 139 e 148 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Articolo 143 MATRIMONIO

In conformità dell'articolo 1, quarto comma, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 148 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 138 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo 144

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

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

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) del settimo comma dell'articolo 96;
b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;
c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
d) abbandono del 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 96;
j) accertata insubordinazione verso superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
k) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 145

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato – salvo prova del contrario – se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Articolo 146 LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

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

Articolo 147 MATRIMONIO

Ai sensi dell'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7 è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

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.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo 143.

CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 148

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1° giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 il trattamento suddetto verrà calcolato, salvo quant'altro stabilito dalla stessa legge n. 297 del 1982, nelle misure e con le modalità previste 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.

Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

CHIARIMENTO A VERBALE

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori in base alle norme del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi di quanto stabilito nell'allegato B al CCNL 8 luglio 1982.

Articolo 149

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.

Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

Articolo 150

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 VI - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Articolo 151

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.

La consegna dei documenti, ivi compreso il certificato di servizio, dovrà effettuarsi in ogni caso, indipendentemente cioè dalle eventuali divergenze o vertenze tra l'azienda e il dipendente, entro il termine di tre giorni dalla data di cessazione del rapporto, salvo che per il modello 01/MS ed il modello 101 o la dichiarazione fiscale sostitutiva che dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque non oltre i termini di legge.

TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE

Articolo 152 DECORRENZA E DURATA

Articolo 153 PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL

La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e, comunque, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi detto importo sarà pari al cinquanta percento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

Articolo 154 INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE – NORMA TRANSITORIA

(1) In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale erogati ai lavoratori dipendenti da aziende del dell'Industria Turistica *nel periodo aprile 2006 – giugno 2007 sono i seguenti.*

Area	Ex Livello	da aprile 2006	da luglio 2006
A1	QA	8.81	14.69
A2	QB	8.16	13.60
B1	1°	7.60	12.67
B2	2°	6.95	11.58
C1	3°	6.55	10.92
C2	4°	6.18	10.31
C3	5°	5.80	9.67
D1	6°S	5.58	9.30
D1	6°	5.50	9.16
D2	7°	5.15	8.59

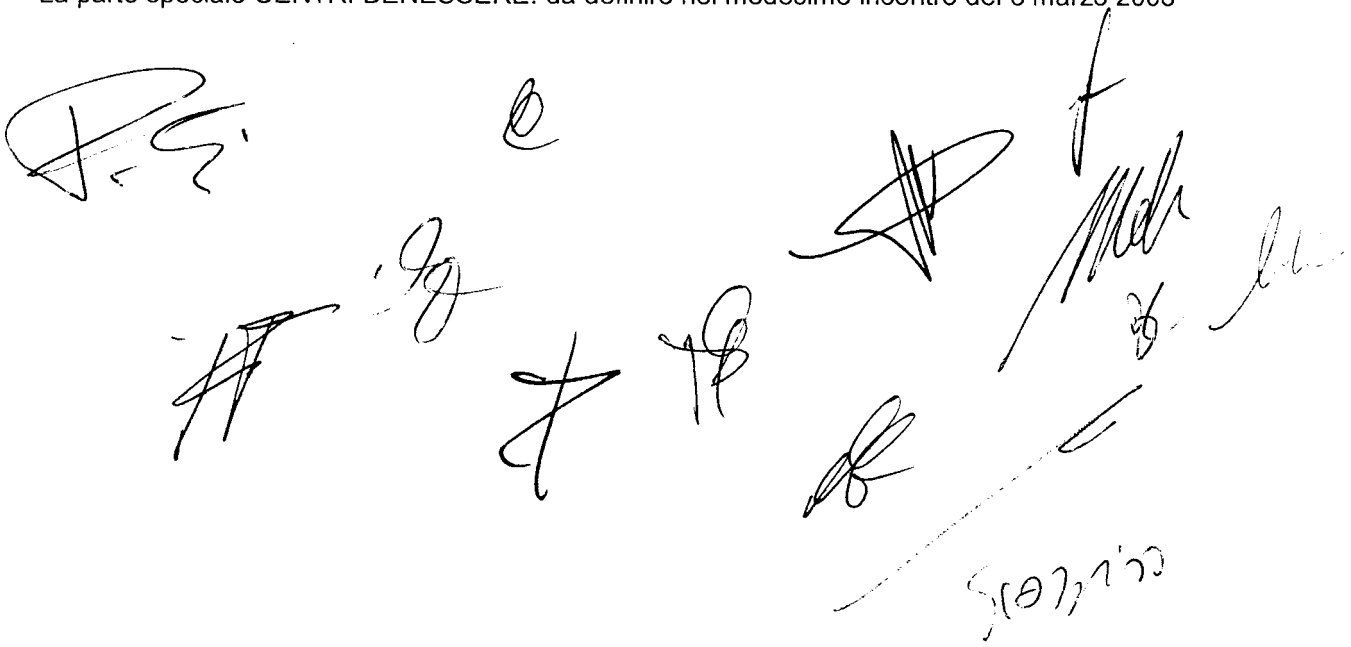
(2) Con lo stesso metodo sono stati determinati gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti agli apprendisti ed ai lavoratori dipendenti delle aziende definite minori dalle parti speciali del CCNL.

(3) Per il periodo 1°settembre 2007-31 dicembre 2007 il valore dell'indennità di vacanza contrattuale e le modalità di erogazione sono determinati da apposito accordo sottoscritto in data 10 settembre 2007 riportato in allegato al presente CCNL

(4) Resta inteso che, a decorrere dal 31dicembre 2007, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

NOTA A VERBALE

I profili professionali relativi alla classificazione del personale dei Centri Benessere saranno oggetto di uno specifico incontro tra le Parti firmatarie del presente contratto che si terrà il 3 marzo 2008.
La parte speciale CENTRI BENESSERE: da definire nel medesimo incontro del 3 marzo 2008



NOTA A VERBALE

Le parti concordano sulla opportunità di completare in un apposito incontro da tenersi il 3 Marzo 2008, l'esame dei profili professionali non concordati relativi ai Villaggi Turistici.

La parte speciale VILLAGGI: da definire nel medesimo incontro del 3 marzo 2008