3 ASSOVIAGGI

Ipotesi di accordo di rinnovo contrattuale imprese di viaggio e turismo

tra

ASSOTURISMO
ASSOVIAGGI 3

con la partecipazione di Confesercenti

e

FILCAMS CGIL
FISASCAT CISL
UILTuCS

Roma 18 luglio 2018

Parte Generale Validità e Sfera di Applicazione

Art. 1
(Sfera di applicazione)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente:

Imprese di viaggi e turismo

a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (agenzie, uffici, sedi, filiali, succursali, ecc.) le imprese, i tour operator e i network di agenzie di viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici;

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

Titolo II Relazioni Sindacali

Capo II - Pari Opportunità Utilizzo degli impianti - Politica Attiva del Lavoro

Articolo 7 bis - Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nel luogo del lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie sono inaccettabili.

Le Parti condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono sia interesse reciproco affrontare con serietà questa problematica, spesso foriera di gravi implicazioni sociali.

Queste differenti forme di molestie possono presentarsi sul luogo di lavoro; possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, i clienti e variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono intervento delle pubbliche autorità.

E'interesse di tutte le Parti firmatarie il presente CCNL agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno

Inoltre, nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso, i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; si farà attenzione al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate.
Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre che l'Impresa adotti misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. **Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'art. 26, commi 3 bis e 3 ter, del Dlgs 196/2006, cosi' come modificato dall'art. 1 comma 218 legge 205/2017 (cd. Legge di Bilancio 2018) se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.**
Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere ad esempio, da parte di clienti.
Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate: *Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.*
Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente CCNL la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

Capo III Secondo livello di Contrattazione

Articolo 10 – Contrattazione integrativa

(1) La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.
(2) Di norma, i relativi accordi hanno durata pari a **quattro** anni.
(3) Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia, il negoziato di secondo livello si svolge:
- a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;
- a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le agenzie di viaggio il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale;
- a livello ~~provinciale~~ **territoriale** per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva.

(4) Il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato nelle imprese in cui sussista la contrattazione integrativa aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto integrativo 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.
(5) In occasione della contrattazione integrativa, durante i due mesi precedenti la scadenza e nei due mesi successivi e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni.
(6) I contratti integrativi aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.
(7) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti integrativi 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. Le parti stipulanti il presente contratto costituiscono un Comitato paritetico per la promozione e il monitoraggio della contrattazione integrativa.
(8) Le parti convengono che la contrattazione integrativa sarà realizzata in un periodo intermedio tra la data di stipula del presente contratto e quella di scadenza dello stesso. Conseguentemente, considerando le specifiche intese realizzate con il rinnovo contrattuale, le parti convengono sull'esigenza che le piattaforme rivendicative per la contrattazione integrativa vengano presentate a partire dal **1° settembre 2019.** Copia delle piattaforme sarà inviata anche alle parti stipulanti il presente contratto e all'archivio dei contratti istituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo.
(9) La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro trenta giorni dal ricevimento della stessa.
(10) Le parti condividono l'obiettivo di dare piena attuazione alla contrattazione di secondo livello. A tale scopo, nelle realtà ove si riscontrino difficoltà nella sua realizzazione, trascorsi sessanta giorni dalla presentazione della piattaforma - o dalla scadenza del contratto in essere se successiva - senza che sia avvenuta l'attivazione del tavolo di trattativa o in presenza di difficoltà nel corso del negoziato, una delle parti potrà chiedere l'intervento delle organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto. Le **Associazioni imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali** nazionali stipulanti il presente contratto, a fronte della richiesta, provvederanno a convocare in apposito incontro da svolgersi nel territorio competente tra tutti i soggetti aventi titolo allo svolgimento della contrattazione di secondo livello. Durante tale procedura restano assicurate le condizioni di normalità sindacale di cui al comma 5, per un periodo di sessanta giorni dalla convocazione del suddetto incontro.

Articolo 13 – Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello
(1) Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo

integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

(2) Per la pratica attuazione di quanto previsto all'articolo precedente sono stanziati i seguenti importi lordi massimi:

Livello

A, B € 296,00

1, 2, 3 € 251,00

4, 5 € 222,00

6S, 6, 7 € 178,00

(3) L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale.

(4) Il premio sarà erogato alle scadenze stabilite nei contratti integrativi.

(5) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita nei sopraindicati contratti, e che risultino iscritti nel LUL (libro unico del lavoro) da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorative prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.

(6) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

(7) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

(8) Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga riconosciuto successivamente al 1° gennaio 2018. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1 luglio 1993.

(9) L'accordo integrativo individua i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.

(10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi dei precedenti articoli, non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 31 ottobre 2020, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2021, i seguenti importi:

Livello

A, B.: € 186,00

1, 2, 3: € 158

4, 5: € 140,00

6S, 6, 7: € 112,00

11) In alternativa, alle modalità e alle somme descritte al comma 10, a seguito di accordo aziendale/territoriale l'azienda destinerà la somma di euro 140 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente. Tale somma sarà riproporzionata per il personale a part time.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare il valore di cui ai commi 10 e 11, al Fondo di Previdenza Complementare Fon.te.

A fronte di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento ad eventi naturali estremi, accertate dalle organizzazioni stipulanti il presente accordo, anche a livello territoriale o aziendale, le aziende saranno esonerate dall'importo previsto al comma 10.

CAPO IV Enti Bilaterali

Articolo 23 – 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 **si danno atto che nel computo degli aumenti del presente Contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo di cui al precedente comma 1.** ~~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) **Conseguentemente l'azienda che omette il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. .... e la stessa** ~~l'azienda che ometta il versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali, determinato nella misura di cui al presente articolo,~~ rimane **comunque** obbligata, verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale, ~~competente. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui all'articolo 20 del presente Contratto.~~

(4) 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.

(5) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale e agli Enti Bilaterali Territoriali del Settore Turismo ai sensi del comma 1 sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

(6) Ai sensi dell'accordo nazionale del 5 maggio 2004, il sistema si avvale della Convenzione stipulata l' 8 luglio 2004 tra l'INPS e le parti stipulanti il presente CCNL e di un conto corrente bancario "cieco" istituito per ciascuna provincia.
(7) Il dieci per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo. 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 mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBN continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento.
In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato Direttivo dell'EBN è autorizzato a definire specifiche soluzioni transitorie che dovranno comunque concludersi entro il 31 dicembre 2008. Sono altresì confermate le delibere sin qui assunte in materia dagli organi dall'EBN.
(8) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli articoli 18 e 20, in ragione della provenienza del gettito.
(9) Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'EBN, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito **dall'Accordo del 12 luglio 2016.**
(10) 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.

TITOLO III CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 51 – Passaggi di qualifica

(1) Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.
(2) Fermo restando quanto previsto al comma 1, al fine di valutare la normativa del presente articolo rispetto a quanto a quanto disposto dal DLgs. 81/2015 e successive modifiche e/o integrazioni, le Parti avvieranno il confronto entro settembre 2018.

TITOLO IV Mercato del lavoro

Capo I - Contratto di Apprendistato

Premessa
Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Art.53 (Tipologie di apprendistato)
Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto **a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:
a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, **il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**;
b) contratto di apprendistato professionalizzante;
c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
1. Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, contiene l'indicazione della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, del livello di inquadramento dell'apprendista, della durata del periodo di apprendistato e della durata dell'eventuale periodo di prova, in conformità a quanto previsto dal c.c.n.l. turismo.
2. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a trenta giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.
3. Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.
4. **Al termine del periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, con un preavviso di trenta giorni decorrente dal medesimo termine. Durante Il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.** In caso di mancato

preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, all'apprendista si applica il trattamento previsto dall'art. 188 del c.c.n.l. turismo 4 marzo 2010. **Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

5. **L'utilizzo dell'apprendistato è condizionato** dall'integrale applicazione delle disposizioni del presente contratto, ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, Enti bilaterali e formazione continua.

Art. .....(Apprendistato professionalizzante)

1. ***La presente disciplina contrattuale*** detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante ~~(o contratto di mestiere),~~ immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del settore turismo, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli Enti bilaterali del turismo.

Art. 54 (Durata del contratto di apprendistato professionalizzante)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art **44, comma 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015**~~, 4, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167~~, la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è la seguente:

Livello di inquadramento	Durata (mesi)
2°, 3°, 4°, 5°, 6°s	36
6°	24

2. Per le figure professionali di **seguito elencate** ~~cui all'elenco allegato al presente accordo~~, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi.

Addetto alle prenotazioni (imprese di viaggi e turismo)
4° Livello – Durata massima 42 mesi
~~Gastronomo~~
~~Gelatiere~~
~~Pizzaiolo~~
~~Cuoco capo partita, Cuoco di cucina non organizzata in partita~~

Art. 55 (Numero di apprendisti)

1a. Il numero complessivo di apprendisti, che il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori pari o superiore a dieci unità può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori qualificati in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

1. **Il numero complessivo di apprendisti, che il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori inferiore a dieci unità** non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.
2. **Il datore di lavoro** che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
3. Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il **cinquanta** per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei **trentasei** mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

~~Dichiarazione delle parti~~
~~Le parti si danno atto che le disposizioni di cui al comma 3 rispondono alle esigenze ed alle caratteristiche del settore turismo e, conseguentemente, auspicano che nell'ambito del processo di riforma del mercato del lavoro, eventuali modifiche della disciplina dell'apprendistato, delle quali si riservano di valutare la compatibilità, non alterino gli equilibri contrattualmente raggiunti.~~

Art. 56 (Obblighi del datore di lavoro)
1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
c) di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Art. 57 (Obblighi dell'apprendista)
1. L'apprendista deve:
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Art. 58 (Retribuzione)

1. La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:
- primo anno: 80%;
- secondo anno: 85%;
- terzo anno: 90%;
- ~~dal~~ quarto anno: 95%.

La retribuzione degli apprendisti del 95% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali.

1 bis. Durante il periodo di preavviso di cui all'articolo (...) continua a trovare applicazione la retribuzione in vigore al momento della scadenza del contratto di apprendistato.

2. Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati "ad personam".
3. La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.
4. Le percentuali di cui al comma 1 restano valide anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

Art. 59 (Modalità di erogazione della formazione aziendale)

1. La formazione a carattere professionalizzante ~~(o di mestiere)~~ può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'Ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità "e-learning"; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.
2. La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.
3. L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

~~4. Di norma, il periodo di formazione terminerà almeno trenta giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.~~

5. L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto **dell'integrale applicazione del presente CCNL**, ed in particolare di quanto previsto **dall'art.53 comma 5** ~~dal c.c.n.l. turismo 4 marzo 2010~~. Tale certificazione andrà inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio (o all'EBN per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), **di cui all'articolo 42, comma 5, lettera c) del decreto legislativo n. 81 del 2015** ~~di cui all'art. 2, comma 1, lett. d) del decreto legislativo n. 167/2011,~~ in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;

b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati **(presente contratto)** *nel c.c.n.l. turismo 4 marzo 2010* ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;

c) compilazione del libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; in assenza del libretto formativo, lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente ~~accordo~~ CCNL.

c) Registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, nel libretto formativo del cittadino o nel fascicolo elettronico del lavoratore. In assenza dei supporti sopra indicati lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente CCNL.

6. Nell'ambito dei principi stabiliti *dal presente accordo*, la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

7. Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del settore, tramite il Fondo Fonter.

Art.60 (Piano formativo)

~~1. Il piano formativo individuale dovrà essere definito – anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti bilaterali e avvalendosi dell'assistenza degli stessi Enti – entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto ovvero~~, **Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale secondo quanto previsto dall'articolo 42, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015.** Per il contratto di apprendistato ~~per la qualifica e il diploma professionale e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca,~~ **di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo n. 81 del 2015** nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

2. Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono affidare al sistema degli Enti bilaterali la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato ~~*che sarà*~~ appositamente costituito all'interno degli Enti bilaterali del turismo competenti per territorio, in composizione paritaria tra le Associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.

3. Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 2 è svolta dall'Ente bilaterale nazionale unitario del turismo, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'EBN i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo minimo a quanto stabilito dal presente accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricevimento dei piani, comprovata da ricevuta e-mail o fax. Decorso detto termine, in assenza di tale parere, le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti inviando all'EBN copia della scheda formativa allegata al presente ~~accordo~~ CCNL.

Art. 61 (Durata della formazione)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. **44, comma 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015** ~~4, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167~~, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

Livello di inquadramento	Ore medie annue
2°, 3°	80
4°, 5°, 6°s	60
6°	40

2. Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.
~~3. Qualora l'impresa si avvalga dell'Ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui ai commi precedenti è ridotto di un quarto, previo accertamento della sussistenza delle condizioni previste dall'art. 1, comma 3, del presente accordo.~~
~~4. Per i territori in cui non sia operativo l'Ente bilaterale o la Commissione paritetica, la riduzione di cui al comma precedente è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).~~
5. E' facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
6. La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.
7. All'atto dell'assunzione, previa adeguata documentazione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Art. 62 (Profili formativi)
1. Sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'art. **44, commi 1 e 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015** ~~6, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.~~ e di cui agli Allegati all'Accordo 20 aprile 2012. Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla Parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'Ente bilaterale competente. L'Ente bilaterale del turismo competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBN per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva del settore.
2. Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa attestazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'EBN potrà stipulare apposita convenzione con l'~~ISFOL~~ **INAPP**.

Art.. 63 (Intese con le regioni e con le province autonome)
1. La disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le regioni e le province autonome.

2. In attesa delle intese di cui al comma precedente, restano valide, in quanto compatibili, le intese esistenti in materia.
In riferimento alle specificità delle Province autonome di Trento e Bolzano sono fatte salve le norme in materia di apprendistato stabilite nelle contrattazioni integrative territoriali vigenti.
~~della disciplina degli istituti di cui al comma precedente, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni del presente contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1°, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione.~~

Art 64(Apprendistato in cicli stagionali)
1. Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente contratto ~~accordo~~, ai sensi e per gli effetti dell'art. **44, comma 5 del decreto legislativo n. 81 del 2015** ~~4, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167,~~ è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.
2. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.
3. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 65 (Trattamenti normativi)
1. Si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale.

Art. 66 (Assistenza sanitaria integrativa)
1. Gli apprendisti devono essere iscritti al Fondo Aster.

Art. 66 bis (Previdenza complementare)
1. Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria (Fon.Te.).

Articolo .....
Disciplina contrattuale dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

(1) Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

- 1° anno 50%;
- 2° anno 50%;
- 3° anno 65%;
- 4° anno 70%.

La retribuzione degli apprendisti del 70% si applica nei casi in cui la cui durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi.

(2) Ai sensi dell'art. 43 comma 9, del decreto legislativo n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante nell'articolo del presente CCNL.

(3) Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, si applica – anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare – quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante all'articolo del presente CCNL , ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. b), del decreto legislativo n. 81/2015.

(4) L'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione di cui al comma precedente.

(5) Le disposizioni di cui all'articolo 15 trovano applicazione anche con riferimento alle tipologie di apprendistato disciplinate dal presente articolo.

(6) La disciplina dei contratti di apprendistato di cui al presente articolo costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

CAPO II - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 68 – Lavoro a tempo parziale

(1) Il rapporto di lavoro a tempo parziale, di cui agli artt. da 4 a 11 del D.lgs 81/2015, è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.
(2) Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.
(3) Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.
(4) In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi **del D.lgs. 81/2015** ~~**dell'articolo 23, comma 1 della legge n. 56 del 1987 e successive modifiche e integrazioni**~~, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo ... del presente Contratto. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo 69.
5) L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza **di norma** con le **seguenti** modalità:
a) con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'articolo 108 per il personale a tempo pieno;
b) con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
c) con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).
(6) Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

Articolo 69 – Instaurazione del rapporto

(1) L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:
- il periodo di prova per i nuovi assunti;

- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

(2) La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale. In attesa della determinazione effettuata ai sensi del periodo precedente è consentito lo svolgimento della prestazione individuale in misura non inferiore ai seguenti limiti:
a) 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

(3) La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli definiti dal presente articolo.

(4) In relazione alle caratteristiche peculiari del Settore a livello aziendale o territoriale 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.

(5) Sono fatte salve le condizioni derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, con esplicita esclusione di eventuali limiti orari massimi.

Articolo 70 – Caratteristiche del rapporto

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

(2) La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

(3) Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.

(4) Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.

(5) In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del trenta per cento.

Articolo 71 - Esame congiunto

(1) La corretta applicazione dei principi suddetti costituirà oggetto di esame a livello territoriale o aziendale, tenuto conto della specificità del Settore e dei suoi comparti, con particolare riguardo al consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa, alla effettuazione della prestazione in turni unici ed al funzionamento dell'istituto dei permessi retribuiti.

Articolo 72 – Condizioni di miglior favore

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

Articolo 73 - Clausole ~~flessibili e clausole~~ elastiche

(1) Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti stipulanti il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche ~~e flessibili~~ previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

(2) ~~In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente,~~ Ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole ~~flessibili e/o~~ elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi ~~articoli 74 e 75~~ **commi.**

(3) L'accordo del lavoratore alle clausole ~~flessibili e/o~~ elastiche deve risultare da atto scritto.

~~(4) Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.~~

(5) Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole ~~flessibili e/o~~ elastiche è di almeno due giorni.

~~**Articolo 74 – Disciplina delle clausole flessibili**~~

~~(1) Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.~~

~~(2) La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.~~
~~(3) Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.~~

~~Articolo 75 – Disciplina delle clausole elastiche~~
~~(1)~~ (6) Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare sia clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione sia clausole di variazione della durata in aumento della prestazione; queste ultime ~~(1) Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione,~~ entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

(7) Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di una variazione della collocazione temporale della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

(8) Per quanto concerne le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di variazione in aumento della durata della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 30% + 1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

~~(2) Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.~~

Articolo 76 - Modalità applicative
(1) Le maggiorazioni previste dal precedente articolo ~~74 e 75~~ non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole ~~flessibili od~~ elastiche su ogni altro istituto.
(2) In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dal precedente articolo ~~articoli 74 e 75, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche~~ le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

(3) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole ~~flessibili od~~ elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
(4) L'atto scritto di ammissione alle clausole ~~flessibili od~~ 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 di cui all'articolo 134 del presente CCNL debitamente comprovate.
- sia affetto da patologie oncologiche nonchè da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
- sia affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonchè nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- a fronte di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.
(5) La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata al verificarsi delle condizioni oggettive richiamate al comma che precede. ~~quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.~~
(6) A seguito della denuncia di cui al comma precedente, 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 può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Articolo 77 - Part time weekend
(1) Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, nelle seguenti ipotesi: ~~con i seguenti soggetti:~~
a) studenti;
b) percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito ~~(NASPI, C.i.g.o., C.i.g.s., mobilità, ecc.);~~

~~c) lavoratori di aziende ad apertura nel weekend.~~
~~— con disoccupati con più di 45 anni;~~
~~— persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68/1999.~~
~~Diverse~~
Ulteriori casistiche rispetto a quelle sopra individuate e modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale.
La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

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

CAPO III – LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 78 – Disciplina del lavoro a tempo determinato
(1) Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita la assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.
(2) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.
~~(3) Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.~~

Articolo 79 – Limiti quantitativi
(1) Le parti ~~convengono~~, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, ~~che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:~~ **visto quanto stabilito dal comma 1 dell'articolo 23 del decreto legislativo 5 giugno 2015, n. 81, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna azienda:**
~~— temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;~~
~~- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;~~

~~- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;~~
~~- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;~~
~~- 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 al successivo articolo 80.~~
~~La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente.~~

base di computo	n. lavoratori
0 – 4	4
5 – 9	6
10 – 25	7
26 – 35	9
36 – 50	12
oltre 50	20%

(2) Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato ~~nelle ipotesi di cui al presente articolo sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono~~ può essere ampliato dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale. **Al medesimo livello contrattuale possono essere definiti percorsi di stabilizzazione.**
(3) ~~La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.~~ La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato **in forza al momento dell'assunzione**~~, che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo~~. Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione **nonché ai contratti a termine stipulati a fronte delle ipotesi indicate agli articoli 80, 81, 82, 83 e 84 del presente contratto.**

Articolo 80 – Nuove attività
(1) 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 dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Articolo 81 – Sostituzione e affiancamento

(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:
- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.
(2) L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.
(3) In particolare, in 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.
(4) La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Articolo 82 – Stagionalità
(1) Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
(2) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

Dichiarazione a verbale
(1) Le parti, nel darsi atto che con il presente CCNL sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono opportuno sviluppare una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali attraverso l'istituzione di una Commissione paritetica per la stagionalità.
(2) Le parti, inoltre, condividendo l'analisi delle caratteristiche strutturali dell'impiego nelle aziende di stagione, concordano di elaborare soluzioni condivise sulle principali problematiche del lavoro stagionale in materia fiscale, previdenziale, da sottoporre congiuntamente alle competenti autorità.

Articolo 83 – Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno
(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

(2) Nell'ambito delle informazioni rese ai sensi dell'articolo 85, sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.

Articolo 84 – Cause di forza maggiore

(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

Articolo 85 – ~~Monitoraggio~~ Comunicazioni

(1) In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti a tempo determinato comunica quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (RSA / RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

(2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

(3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

~~(4) All'atto delle assunzioni a tempo determinato di cui al presente articolo l'impresa dovrà esibire agli organi del collocamento una dichiarazione, avvalendosi degli appositi moduli vidimati dal Centro di servizio, da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.~~

Articolo 86 – Diritto di precedenza

(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli 82 e 83 hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che

manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.
(3) La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.
(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Articolo 87 – Disciplina della successione dei contratti
(1) Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, con **riferimento** all'avviso comune 17 giugno 2008 (**allegato B** [...]), così come integrato dal **presente accordo**, hanno convenuto quanto segue:

~~a) la durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, non può essere superiore ad otto mesi, elevabile a dodici mesi mediante la contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale;~~

b) La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 5 giugno 2015, n. 81, non trova applicazione:

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 82 e 83, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo articolo 86;

~~- nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, pur non essendo tale facoltà prevista da disposizioni di legge o contrattuali.~~

B bis) La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui comma 2 dell'articolo 21 del decreto legislativo 5 giugno 2015, n. 81, non trova applicazione:

- **nell'ipotesi in cui il ~~secondo~~ successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo di cui all'art. 81;**
- **nell'ipotesi di cui all'articolo 80;**
- ~~**ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, C.i.g.o., C.i.g.s., mobilità, ecc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68/1999;**~~
- **in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello**

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 82 e 83 del presente Contratto, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 86;
~~- nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.~~
c) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui al **comma 1 dell'articolo 24 del decreto legislativo 5 giugno 2015, n. 81**, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 82 e 83 del presente Contratto.

Articolo 88 – Informazioni

(1) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.
(2) In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Articolo 89 – Formazione

(1) Le parti concordano di affidare alla rete degli enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

CAPO IV – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 90 – Casi di ricorso

(1) **Le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale, stante quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 31 del decreto legislativo 5 giugno 2015, n. 81, stabiliscono che** ~~Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale, nelle ipotesi di seguito indicate:~~
~~a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;~~
~~b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;~~

~~c) sostituzione di lavoratori assenti;~~
~~d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;~~
~~e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.~~
(2) **In ciascuna unità produttiva,** Il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato ~~di cui alle lettere a), b), d), e) del comma 1,~~ sarà contenuto **entro il 10 per cento dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati.**
(3) Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è sempre consentito nei casi di sostituzione di lavoratori assenti e in occasione di eventi fieristici e similari per i quali non si applica il limite previsto al comma precedente.
(4) La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.
Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.
(5) La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente contratto.

CAPO X – TELELAVORO / LAVORO AGILE

Con riferimento al lavoro agile di cui alla Legge 81/2017, le Parti avvieranno il confronto entro il 30 settembre 2018. ~~Nelle more della conclusione di detto confronto, troverà applicazione quanto previsto dalle norme di legge.~~
Articolo 98 – Telelavoro
(1) In relazione alla disciplina del telelavoro nel Settore, le parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, allegato al presente Contratto.

TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO
Capo III - Orario di lavoro

Articolo 115 – Distribuzione multi periodale dell'orario di lavoro

(1) In relazione alla peculiarità dei Settori, la flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori.

Qualora a livello aziendale le imprese intendano applicare il suddetto sistema, l'adozione del programma sarà preceduta da un incontro tra Direzione Aziendale e la rappresentanza sindacale di cui agli articoli 38, 39, nel corso del quale la Direzione Aziendale esporrà le esigenze dell'impresa e i relativi programmi.

Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno 2 settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della Direzione Aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti.

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda e fatto salvo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane.

Per altrettante settimane, ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le parti.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per il medesimo periodo.

Resta inteso tra le Parti che sono fatte salve le intese sottoscritte a livello territoriale o aziendale fino alla loro scadenza.

Articolo 115 bis – Part time e orario multi periodale

Le parti convengono di demandare alla contrattazione a livello territoriale o aziendale, l'estensione del sistema orario come previsto dal precedente articolo.

Al medesimo livello contrattuale, laddove ne sussistano le condizioni, potranno essere valutati percorsi di trasformazione dell'orario individuale di lavoro, anche temporanei, a tempo pieno.

Art. 134
(Congedo per motivi familiari)

1. In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, **componente di unione civile,** 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, 1° comma, della legge 8 marzo 2002, n. 53 **e successive modifiche ed integrazioni** 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 tre giorni all'anno dei cinque sopra citati, 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 gli 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.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I Elementi della retribuzione

Art..... Paga base nazionale

Per le imprese di viaggio e turismo gli importi di paga base in vigore al 31/12/2017 sono incrementati e riparametrati per ciascun livello, con la misura e la decorrenza di seguito indicate:

Imprese Viaggio e turismo		
Livello	P.B.31/12/2017	Aumenti 1/1/18
QA	1542,04	125,42
QB	1392,49	116,12
1	1261,54	108,19
2	1112	98,88
3	1021,85	93,26
4	937,75	88
5	849,38	82,53
6s	798,37	79,36
6	779,81	78,23
7	700,05	73,31

Resta inteso che gli importi di paga base nazionale sono ridotti secondo quanto disposto dall'art. 152, comma 2, per il personale delle ~~aziende~~ agenzie minori ~~delle agenzie di viaggio.~~

Gli aumenti retributivi decorrenti dal 1.1.2018 sono erogati esclusivamente ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere alla data di sottoscrizione del presente Accordo. Tali aumenti retributivi saranno corrisposti con la busta paga di luglio 2018.

Gli eventuali aumenti retributivi unilateralmente corrisposti a titolo di futuri incrementi contrattuali sono assorbiti dagli importi sopra stabiliti sino a concorrenza.

CAPO IX – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 163 – Assistenza sanitaria integrativa

(1) Assoturismo Confesercenti Fiepet Assohotel Assoviaggi Fiba Assocamping e Filcams, Fisascat e Uiltucs ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito l'Ente di assistenza sanitaria integrativa (ASTER).
(2) Le parti stipulanti il presente CCNL aderiscono all'Ente di assistenza sanitaria integrativa (ASTER) al quale devono essere iscritti i lavoratori dipendenti, inclusi gli apprendisti.
(3) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 144 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota una tantum pari a quindici euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.
(4) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 144 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota di iscrizione pari a otto euro a carico del datore di lavoro.
(5) A decorrere dal 1° febbraio 2018, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1°gennaio 2019, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro.
(6) Il contributo di cui al comma 5 è comprensivo di una quota per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'Assistenza sanitaria di categoria.
(7) I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso.
(8) E' consentita l'iscrizione 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, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto. L'ammontare dei contributi e della quota di iscrizione è determinato ai sensi di quanto previsto ai commi 4 e 5 per i lavoratori a tempo pieno e per i lavoratori a tempo parziale.

(9) Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa / economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti all'Ente di assistenza sanitaria integrativa.
(10) Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma (5), nonché la quota di iscrizione di cui ai commi (3) e (4), sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
(11) Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.
(12) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. ... , 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.

TITOLO VII SOSPENSIONE DEL RAPPPORTO DI LAVORO
CAPO I MALATTIA

Articolo 167 – Adempimenti

~~(1) Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente preseritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iserizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.~~
(2)Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare immediata notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia.
(2 bis) ~~In tutti~~ Di norma nei casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente~~, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296,~~ e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro.

(2 ter) Nel caso di certificazione medica cartacea 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 e anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo articolo è tenuto ai sensi dell'art. 15, legge 23.4.81 n. 155, a~~ recapitare ~~o a trasmettere a mezzo raccomandata a.r.~~ entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia.

(2 quater) Con le modalità descritte ai commi 2 bis e 2 ter il lavoratore ammalato ha l'obbligo di comunicare i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.

(3) In mancanza di tali ~~comunicazioni~~ **certificazioni mediche**, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.
(4) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.
(5) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo 173 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.
(6) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.
~~(7) Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.~~
(8) Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

TITOLO VIII -RISOLUZIONE DEL RAPPPORTO DI LAVORO
CAPO III – DIMISSIONI

Articolo 189 – Dimissioni

(1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 187 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 188.

(1 bis) A tal fine, al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e s.m.i., e di altre ipotesi previste dalla normativa vigente, il lavoratore deve comunicare le proprie dimissioni del rapporto lavorativo attraverso la procedura online, ai sensi e nelle modalità di cui all'articolo 26, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

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

(3) Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 196.

(4) In applicazione dell'articolo 26, comma 4, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, la comunicazione di cui al comma 1 bis può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché' degli enti bilaterali.

~~In applicazione dell'articolo 4, comma 17, della legge n. 92 del 2012 e della circolare n. 18 del 2012 del Ministero del lavoro che ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, anche avvalendosi dell'assistenza tecnica delle Commissioni di conciliazione di cui agli articoli 31 e seguenti del presente CCNL, laddove congiuntamente costituite dalle parti, ovvero dagli enti bilaterali territoriali nel caso di assenza delle citate commissioni.~~

CAPO IV – TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Articolo 178 – (Tutela della genitorialità)

1.Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia (D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 e successive modifiche e/o integrazioni).

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per "congedo di maternità": si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei 2 mesi precedenti la data del parto e nei 3 mesi successivi al parto; in alternativa 1 mese prima della data presunta del parto e nei 4 mesi successivi alla nascita a condizione che nel corso del settimo mese di gravidanza il medico specialista del servizio sanitario, o con esso convenzionato e il medico competente nel caso di attività sottoposta sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;

b) per "congedo di paternità": si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità. Fermo restando il congedo per la nascita del figlio previsto e normato dall'art. 4 comma 24 Legge 92 del 2012 e s.m.i..

c) per "congedo parentale": si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 mesi di vita del bambino nel limite massimo individuale pari a 6 mesi per la madre, a 7 mesi per il padre; il limite complessivo tra i genitori è pari a 11 mesi, fermi restando i limiti massimi individuali . Tale diritto è riconoscibile per ogni figlio nato e può essere esercitato da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino.

d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

(2) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato. Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e di affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità. In caso di adozione internazionale il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

(3) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano. In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

(4) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo il cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 196 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo 187.

La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di dimissioni di cui al precedente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

(5) Ai sensi dell'articolo 4 del decreto del presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non da luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

(6) 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.

(7) I periodi di congedo di maternità devono essere computati agli effetti indicati dall'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i.. Il periodo di congedo parentale è computabile solo ai fini di cui al comma 5, dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 151 del 2001 e s.m.i.

(8) . Durante il periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 22 del D. Lgs. 151 del 2001 la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione. Durante il periodo di congedo parentale di cui all'art. 34 del decreto legislativo n. 151 del 2001 e s.m.i.. il genitore che ne fruisce ha diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione. . 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.

(9) Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità, ai sensi del sesto comma dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

(10) Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli articoli 26 e 36 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

(11) Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità e parentale, fatto salvo quanto previsto all'articolo 160 del presente Contratto.

(12) La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice o del genitore padre che avesse usufruito del congedo di paternità 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.

Articolo 179 – Integrazione congedo di maternità

(1) Durante il congedo di maternità l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto ivi compresa la tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 160 del presente contratto.

Articolo 180 – Congedo parentale

(1) Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

(2) I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La contrattazione integrativa potrà stabilire diverse modalità di fruizione.

(3) Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nei casi di congedo parentale su base oraria. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.

(4) I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dagli articoli 26, e 36 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

Articolo 181 – Riposi giornalieri

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

(2) Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ed in alternativa al padre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno così come previsto dall'art.39 comma 3 del decreto legislativo n. 151 del 2001 e s.m.i.. In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere

utilizzate anche dal padre. Per i genitori adottivi ed affidatari i riposi si applicano entro il primo anno dell'ingresso del minore nella famiglia.

(3) Per detti riposi, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

(4) L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 43 del D.Lgs. n. 151/2001.

(5) I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste agli articoli 116 e 119 del presente Contratto e da quelle previste sulla tutela del lavoro della donna.

Articolo 181 bis – Congedo per la malattia del figlio

(1) Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

(2) Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

(3) La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. Tale procedura vale anche in caso di adozione o affidamento sia nazionale o internazionale.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale dei periodi di congedo per la malattia del figlio sono disciplinati dall'articolo 48 e 49 del D.Lgs. n. 151/2001.

Articolo 182 – Obblighi della lavoratrice

(1) La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

(2) Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il trentesimo giorno successivo al parto la dichiarazione sostitutiva come previsto dalla normativa vigente.

Articolo 183 – Part time post partum

(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 cinque 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 5 dell'articolo 68.

(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.

Articolo 183 – Ulteriori ipotesi di part time

(1) In caso di problemi di salute del figlio che comportino difficoltà di apprendimento, ai sensi della Legge 8 ottobre 2010, n 170, a seguito di certificazione DSA o DSP, da parte del servizio sanitario pubblico o di comunicazione intervenuta da parte degli istituti scolastici alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre che ne avanzi richiesta verranno concessi turni di lavoro agevolati o, in alternativa, la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 68, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva.

(2) Le modalità di fruizione di suddette agevolazioni saranno determinate a livello aziendale o comunque tenendo conto delle esigenze organizzative dell'azienda e della lavoratrice madre o del lavoratore padre.

TITOLO IX VIGENZA CONTRATTUALE

Art. 199 - Decorrenza e durata

1. Fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, il presente contratto **decorre dal 1º gennaio 2018 e sarà valido sino al 31 dicembre 2018.**
2. Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.
3. Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

ASSOVIAGGI
ASSOTURISMO
CONFESERCENTI

FILCAMS CGIL
FISASCAT CISL
UILTuCS