Unione albergatori e pubblici esercenti
e
ASGB
CGIL/AGB-FILCAMS/LHFD
CISL/SGB-FISASCAT
UIL/SGK-UILTUCS

1° LUGLIO 1999

Apprendistato

Visto

il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende alberghiere e pubblici esercizi stipulato in data 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999;

l'accordo quadro provinciale interconfederale firmato il 18 aprile 1984 in materia di apprendistato;

la legge provinciale in materia di apprendistato del 17 novembre 1981, n. 30 e successive modifiche della L.P. n. 19 agosto 1987 e 7 aprile 1997, n. 6 si è stipulato il seguente accordo provinciale integrativo del c.c.n.l. per gli apprendisti delle aziende del settore turismo

Art. 1
(Durata dell'apprendistato)

In considerazione della particolare situazione dell'istruzione professionale nella provincia autonoma di Bolzano, la durata dell'apprendistato viene fissata come segue:

a) cuoco/a (Chef de Partie) - 36 mesi
b) cameriere/a (Chef de Rang) - 36 mesi

Scuola professionale-durata 3 x 9 settimane per la durata di 36 mesi d'apprendistato.

Il periodo di apprendistato è ridotto di sei mesi per chi inizia l'apprendistato dopo il compimento di anni 18.

Il cuoco ed il cameriere, terminato il periodo di apprendistato, vengono inquadrati come minimo nel quarto livello.

Eventuali nuovi profili professionali saranno valutati congiuntamente dalle parti contraenti, per il relativo inserimento nei vari gruppi di durata e professionalità.

Il presente accordo non è applicabile se il periodo di apprendistato è superiore a 36 mesi.

Stagionalità

Gli apprendistati assunti stagionalmente hanno a compensazione dei periodi d'interruzione il tempo di apprendistato ridotto di 1/6. La partecipazione ai corsi a blocco è da considerarsi come periodo lavorato a tutti gli effetti.

Art. 2
(Riconoscimento della frequenza della scuola alberghiera "Kaiserhof" di Merano ai fini del periodo di apprendistato)

Klasse	Ersatz des lehrjahres
3. Hotelkaufmann	2. Lehrjahr als Koch und Restaurantfachmann/frau
4. Hotelkaufmann (praktische Abschluprüfung)	3. Lehrjahr als Koch und Restaurantfachmann/frau

Höhere Hotelfachschule

Klasse	Ersatz des lehrjahres
1. Höhere Hotelfachschule	1. Lehrjahr als Kock und Restaurantfachmann/frau
2. Höhere Hotelfachschule (Diplom)	2. Lehrjahr als Kock und Restaurantfachmann/frau
Lehrgang für Gastronomie (Diplom)	3. Lehrjahr als Koch bzw. Restaurantfachmann/frau

Grundlehrgang:	1. Lehrjahr als Kellner 1. Lehrjahr als Koch
Biennium für Hotellerie-und Gastronomie	1. Lehrjahr als Koch und Restaurantfachmann/frau

Scuola alberghiera in lingua italiana

Corso	Sostituisce il periodo di apprendistato e di scuola professionale
1ª classe camerieri	1° anno di apprendistato per camerieri
2ª classe camerieri	2° anno di apprendistato per camerieri
1ª classe cuochi	1° anno di apprendistato per cuochi
2ª classe cuochi	2° anno di apprendistato per cuochi

Art. 3
(Trattamento economico)

La percentuale per gli apprendisti è così determinata:

a) per la durata dell'apprendistato di 36 mesi
8 mesi x 45%
8 mesi x 55%
8 mesi x 65%
12 mesi x 85%

b) per la durata dell'apprendistato di 30 mesi
6 mesi x 45%
6 mesi x 55%
6 mesi x 65%
12 mesi x 85%

La percentuale della retribuzione dell'apprendistato viene commisurata alla retribuzione lorda sindacale del lavoratore qualificato di IV livello di maggiore età.

Sulla retribuzione come sopra determinata, nessuna detrazione sarà operata a fronte dell'obbligo scolastico; il presente comma ha carattere essenziale ai fini della validità ed applicabilità dell'intero accordo.

Per gli apprendisti che frequentano corsi di insegnamento a blocchi, occupati in aziende con apertura annuale, è dovuta la retribuzione per tutta la durata dei periodi d'insegnamento.

Agli apprendisti occupati stagionalmente le ore di formazione verranno liquidate a fine rapporto. L'incidenza è fissata nel 16,66% delle spettanze contrattuali (retribuzione mensile, 13ª, 14ª, t.f.r., permessi e ferie).

Le aziende sono tenute a provvedere che i corsi a blocco vengano frequentati nel periodo di apprendistato anche fuori stagione e siano regolarmente retribuiti durante il loro svolgimento.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendistato presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata del periodo di apprendistato.

Non si darà luogo a detrazioni per ratei di 13ª, 14ª e ferie maturate.

Art. 4
(Trattamento in caso di malattia - gravidanza - puerperio ed infortunio)

Malattia
In caso di malattia viene corrisposto all'apprendista il seguente trattamento:
dal 1° al 180° giorno - 90% della retribuzione

Infortunio
In caso di infortunio sul lavoro viene applicato il c.c.n.l.

Gravidanza e puerperio
Per la gravidanza e puerperio si rimanda alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Tali trattamenti vengono pagati direttamente dalla ditta, finchè non sarà istituito il fondo di mutualità.

Art. 5
(Licenziamenti individuali)

Le aziende sono tenute a far completare a tutti gli apprendisti il periodo di formazione, fatto salvo l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo.

Ferma restando la possibilità dell'apprendista di poter adire la Commissione provinciale di cui alla L.P. n. 30/1981 e successive modifiche (agosto 1987, art. 13) può essere istituita di volta in volta una speciale commissione di conciliazione composta da un rappresentante dei datori di lavoro, da uno dei lavoratori e da un funzionario dell'Assessorato competente presso la quale si effettuano tentativi di conciliazione per i casi di licenziamento.

In caso di licenziamento illegittimo e/o ingiustificato l'azienda corrisponderà un risarcimento equivalente a quello previsto dalla legge 11 maggio 1990, n. 108 che, comunque, non potrà essere inferiore alla differenza retributiva tra quanto percepito e la retribuzione lorda del lavoratore qualificato del IV livello equivalente ad un periodo di 78 giorni lavorativi.

Art. 5 bis
(Aziende stagionali)

Le aziende turistiche che abbiano nell'anno solare un periodo di inattività di 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi possono stipulare un contratto d'apprendistato stagionale (D.P.R. n. 1525 - art. 48 del 7 ottobre 1963, variazione D.P.R. n. 378 del 11 luglio 1995).

Per le aziende con carattere stagionale, l'apprendista resta in forza per l'intero periodo di apertura dell'azienda, eccettuati i casi di dimissioni, di giusta causa o giustificato motivo.

Inoltre l'azienda è tenuta a riassumere gli apprendisti già occupati la precedente stagione.

Art. 6
(Verifiche occupazionali e clausole di salvaguardia)

Le parti concordano:

a) l'impegno reciproco di incontrarsi con l'Assessorato provinciale competente per il recepimento dei contenuti del presente accordo;

b) l'impegno reciproco di incontrarsi con l'U.P.L.M.O. e con l'Ispettorato del lavoro per la verifica dell'andamento occupazionale entro il 31 dicembre di ogni anno;

c) l'impegno di verifica fra le parti entro 6 mesi dal presente accordo per accertare l'andamento occupazionale del settore confrontando i dati ufficiali delle scuole professionali appurati alla fine di ogni anno.

Art. 7
(Applicabilità)

Il presente accordo si applica alle Aziende alberghiere e ai Pubblici esercizi come definito dal c.c.n.l. in vigore.

Art. 8
(Validità del presente accordo)

Per tutte le restanti norme, non espressamente modificate dal presente accordo, ha piena validità il contenuto del c.c.n.l. vigente.

Art. 9
(Orario di lavoro/Tutela minori)

Le aziende con l'applicazione del presente accordo si impegnano al rispetto delle norme vigenti legislative e contrattuali in materia di orario di lavoro.

Le parti contraenti, condividendo le ragioni e le finalità dell'istruzione professionale nella provincia autonoma di Bolzano, concordano nel ritenere nullo il presente accordo per quanto riguarda gli aspetti retributivi in tutti quei casi in cui vengano accertate da parte degli organi preposti o della magistratura ripetute violazioni di legge e contrattuali. In tal caso è da corrispondere la retribuzione del c.c.n.l.

Lavoro stagionale

Visto

il c.c.n.l. del 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999 per i lavoratori delle aziende alberghiere ed i lavoratori dei pubblici esercizi della provincia di Bolzano è accordata una indennità di stagionalità.

Questo accordo fa parte integrante del c.c.n.l. per i lavoratori addetti alle aziende alberghiere ed ai pubblici esercizi della provincia di Bolzano.

Art. 1
(Diritto e percentuale)

Fruiscono dell'indennità di stagionalità tutti i lavoratori occupati alla data di stipula del presente accordo, ovvero occupati dal 1° maggio 1992, a condizione che i lavoratori svolgano lavoro stagionale, intendendosi lavoro stagionale un rapporto di lavoro presso la stessa azienda che nell'anno solare non superi i 10 mesi.

In caso di dimissioni da parte del lavoratore in aziende con licenza annuale non matura il diritto alla stagionalità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La percentuale dell'indennità di stagionalità è stabilita nella misura dell'8%.

Art. 2
(Aziende stagionali)

In riferimento al D.P.R. n. 1525 del 7 ottobre 1963, punto 48, tutte le aziende che hanno una chiusura di 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi nell'anno solare sono definite aziende stagionali.

Art. 3
(Calcolo)

L'indennità di stagionalità sarà calcolata su paga base e contingenza. Sarà considerata su tutti gli istituti contrattuali (13ª, 14ª, ferie, straordinari, ecc.).

Art. 4
(Trattamento di fine rapporto - t.f.r.)

Ai lavoratori stagionali saranno erogate tutte le spettanze con l'ultima busta paga, compreso il t.f.r.

Art. 5
(Diritto di precedenza per dipendenti stagionali)

Al lavoratore è riservata la precedenza nelle assunzioni a parità di condizioni (qualifica e retribuzione). Condizione necessaria è che il lavoratore entro 60 giorni dal termine del rapporto di lavoro ne faccia richiesta scritta.

Il datore di lavoro dovrà comunicare questa possibilità nella lettera di assunzione (o nel contratto di lavoro individuale).

Accordo sul lavoro a tempo parziale

Visto

- l'art. 5, comma 4, della legge 19 dicembre 1984, n. 863, che permette la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare se prevista dai contratti collettivi;
- visto l'art. 51, 52, 53 del c.c.n.l. del 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999 che prevede la possibilità di prestare lavoro supplementare da parte dei lavoratori a tempo parziale;
- vista l'esigenza di prevedere per la generalità delle aziende associate, di uno strumento particolarmente flessibile in tema di contratto a tempo parziale.

Si conviene quanto segue:

Art. 1

Ai sensi del 4° comma dell'art. 5, legge n. 863/1984 ed in deroga all'art. 51, 52 e 53 del c.c.n.l. 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999 le aziende che occupano personale a tempo parziale possono chiedere allo stesso, in caso di necessità, l'effettuazione di un numero massimo di ore di lavoro supplementare pari al 50% dell'orario di lavoro previsto nel contratto individuale su base mensile e comunque non oltre l'orario previsto dal c.c.n.l. per il tempo pieno. In caso di assenze prolungate dovute a:

a) malattia (o infortunio);

b) ferie;

c) difficoltà nella ricerca di personale (per un periodo massimo di 3 mesi);

d) banchetti o altri casi con carattere eccezionale.

La base sarà quella dell'orario annuale individuale. Le ore di lavoro supplementari dovranno essere disposte o autorizzate dal datore di lavoro.

La prestazione di tali ore è volontaria per il dipendente.

Art. 2

Prima di procedere a nuove assunzioni di personale a part-time, il datore di lavoro, riconoscendo a quello già alle dipendenze con contratto dello stesso tipo un diritto di priorità, proporrà allo stesso di aumentare le ore previste dai singoli contratti di un numero di ore in misura complessivamente pari a quella che verrebbe prevista per i nuovi contratti.

Art. 3

La relativa retribuzione è quella stabilita dal c.c.n.l. del 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999 e modificata dal c.c.n.l. del 22 gennaio 1999 a parte la maggiorazione forfetaria attualmente stabilita al 33%. Questa percentuale include i ratei di 13ª, 14ª, ferie, permessi e festività. Il datore di lavoro e il dipendente potranno concordare preventivamente che le ore supplementari, in luogo del pagamento, vengano recuperate con ore di riposo.

Accordi vari

1. Elemento provinciale

Si conviene di attribuire a tutti i lavoratori dipendenti un'indennità provinciale di lire 50.000 a partire dal 1° luglio 1999 (fino al 30 aprile 1995 lire 31.200 e dal 1° maggio 1995 al 30 giugno 1999 lire 40.000).

Tale indennità sarà evidenziata sulla busta paga sotto la voce "Elemento provinciale - Provinziales element".

2. Malattia

In caso di malattia o di infortunio in corso d'anno il posto di lavoro deve essere garantito al lavoratore per complessivi 300 giorni. Gli ultimi 120 di questi giorni senza continuazione del pagamento della retribuzione, restano valide invece ai fini del trattamento di fine rapporto.

Malattia in aziende alberghiere

L'articolo 189, lettera b), del c.c.n.l. del 6 ottobre 1994 è modificato come segue:

Durante il periodo della malattia il dipendente percepirà un'integrazione dal 4° al 180° giorno pari al 100% di cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

A carico dell'azienda:

dal 1° al 3° giorno = il 100% della retribuzione;

dal 4° al 180° giorno = integrazione al 100% della retribuzione.

A carico dell'INPS:

dal 4° al 20° giorno = il 50% dell'indennità di malattia (in caso di ricovero in ospedale il pagamento di 2/5 del 50%);

dal 21 al 180° giorno = il 66% dell'indennità di malattia (in caso di ricovero in ospedale il pagamento di 2/5 del 66%).

Nel caso in cui il lavoratore abbia dei familiari a carico allora, in caso di ricovero in ospedale, non viene pagata l'indennità di malattia nella misura di 2/5 bensì normale, ciò significa nella misura del 50% o del 66% (come se non fosse ricoverato in ospedale).

3. Infortunio

a) Aziende alberghiere

A carico del datore di lavoro:

1° giorno = 100%;

2°, 3° e 4° giorno = 60%.

Durante l'assenza a causa di un infortunio sul lavoro al lavoratore spetta un'integrazione dal 5° sino al 180° giorno al 100% della retribuzione che spetterebbe al lavoratore nel caso di una normale prestazione lavorativa. Ciò vale con la premessa che il lavoratore abbia inviato al datore di lavoro, entro i termini fissati, il prospetto di liquidazione da parte dell'INAIL.

A carico dell'INAIL:

dal 5° al 90° giorno = 60%;

a partire dal 91° giorno = 75% (festività incluse).

b) Pubblici esercizi

A carico del datore di lavoro:

1° giorno = 100%;

2°, 3° e 4° giorno = 60% (integrazione del datore di lavoro sino al raggiungimento del 100%).

A carico dell'INAIL:

dal 5° al 90° giorno = 60%;

a partire dal 91° giorno = 75% (festività incluse).

L'infortunio sul lavoro, contrariamente alla malattia, deve concludersi sempre con una dichiarazione di guarigione. L'INAIL paga l'indennità di infortunio solamente quando vi è la dichiarazione di guarigione. Nel caso di una ricaduta l'infortunio viene pagato a partire dal 1° giorno dall'INAIL ed in tal modo non comporta alcun onere per il datore di lavoro.

4. Tredicesima e quattordicesima mensilità in caso di malattia e infortunio nelle aziende alberghiere e pubblici esercizi

La tredicesima e quattordicesima mensilità spettano in entrambi i casi (sia malattia sia infortunio sul lavoro) senza decurtazioni (al 100%).

5. Corresponsione tredicesima e quattordicesima mensilità

Per garantire la massima trasparenza nella gestione degli stipendi dei lavoratori nel settore alberghiero nella provincia di Bolzano si concorda di provvedere al pagamento della tredicesima nel mese di dicembre e al pagamento della quattordicesima nel mese di giugno (art. 118 e art. 119 del contratto collettivo del 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999).

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro la tredicesima e quattordicesima vengono calcolati in proporzione al periodo lavorato.

Inoltre si sottolinea espressamente che il pagamento della tredicesima e della quattordicesima non può avvenire sotto forma di acconto.

I firmatari del presente Protocollo d'intesa si impegnano a portare a conoscenza di tutti i consulenti del lavoro, i commercialisti, i ragionieri e gli associati dell'Associazione albergatori e pubblici esercizi il presente regolamento.

6. Disciplina - Patrono locale

Quale giorno del patrono locale ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro, si stabilisce unitariamente per tutto il territorio provinciale, il lunedì di Pentecoste. Tale giornata sarà retribuita conformemente a quanto stabilito all'art. 85, c.c.n.l. 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999.

7. Disciplina - Colazione e intervalli per il consumo dei pasti

In applicazione della specifica norma del contratto collettivo nazionale di lavoro in materia di intervalli per il consumo dei pasti si stabilisce quanto segue:

Per il pranzo e per la cena sono previsti 30 minuti a pasto che non sono computati nell'orario di lavoro a condizione che l'intervallo possa essere fruito in modo indisturbato.

Inoltre, per la colazione saranno detratti dall'orario effettivo di lavoro 15 minuti allorquando la colazione venga consumata dopo l'inizio dell'orario di lavoro.

Condizione per la detraibilità è che non sia richiesta la presenza (servizio di presenza) e che l'intervallo per i pasti possa essere fruito secondo orari regolari.

8. Orario di lavoro

a) Gli orari di lavoro giornalieri, in base al contratto nazionale, dovranno essere concordati individualmente con il lavoratore.

b) Preventivamente concordato con il dipendente, si possono stabilire orari di lavoro al di sotto o al di sopra delle 40 ore settimanali nei rispettivi periodi di bassa o alta stagione, seguendo la procedura dell'art. 7 del c.c.n.l. 6 ottobre 1994.

Il riequilibro tra le maggiori prestazioni e quelle minori può essere effettuato (senza alcuna maggiorazione) entro 3 mesi. In ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, ferma restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

c) Nel registro orario individuale in dotazione ai datori di lavoro, dopo il decimo e dopo il ventesimo giorno di calendario e al termine di ogni mese dovrà essere prevista una colonna libera.

In tale colonna, il lavoratore apporrà la propria firma o sigla a conferma della corrispondenza delle ore registrate a quelle effettivamente lavorate, o annoterà l'eventuale non corrispondenza tra le ore registrate e quelle effettuate.

9. Contratto a termine

In riferimento all'articolo 213 del c.c.n.l. del 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999 si precisa quanto segue:

I rapporti di lavoro a carattere stagionale possono essere costituiti a tempo determinato (termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato) e possono essere prorogati con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale come previsto nella legge n. 230 del 18 aprile 1962.

Visto la particolare situazione della stagione estiva in Alto Adige si concede l'estensione della durata di cui all'articolo 62, 2° comma, del c.c.n.l. del 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999 da sei a nove mesi.

10. Lavoro straordinario

a) Può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario come previsto dall'art. 80, c.c.n.l. del 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999.

b) Le ore straordinarie, in conformità a quanto previsto dall'art. 81, c.c.n.l. 6 ottobre 1994, saranno registrate nel registro orario e saranno computate sulla busta paga non oltre il mese successivo.

E' nella facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del pagamento delle ore straordinarie, riposi compensativi di uguale valore.

11. Cassa turistica Alto Adige

Modifica dell'articolo 13 (entrate della Cassa turistica) secondo l'accordo del 16 giugno 1992. In riferimento al c.c.n.l. del 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999 con decorrenza dal 1° settembre 1995 il contributo a carico del datore di lavoro è pari allo 0,30% e 0,10% a carico del dipendente.

Il versamento dovrà essere effettuato tramite il codice "W190" sul DM/10.

12. Gruppo di lavoro

Le parti concordano che un apposito gruppo di lavoro paritetico elabori entro il 31 dicembre 1999 proposte in riguardo a:

- salario variabile;
- percentuale di servizio.

13. Classificazione del personale/aziende alberghiere

All'art. 159 del c.c.n.l. del 6 ottobre 1994 e 22 gennaio 1999 saranno aggiunte le seguenti qualifiche corrispondenti al V livello:

- animatore/animatrice;
- assistente dietologo;
- vigilatrice d'infanzia.

Validità e sfera di applicazione

Il presente accordo territoriale si applica alle sole aziende aderenti all'Associazione albergatori e pubblici esercenti della provincia di Bolzano che sono in regola col versamento delle quote di assistenza contrattuale (COVELA/COVELCO) e con quelle della Cassa turistica e che applicano il c.c.n.l. del Settore turismo del 22 gennaio 1999.

Le Organizzazioni firmatarie si assumono l'obbligo di agire in modo tale che i versamenti delle percentuali FAIAT/COVELA, FIPE/COVELCO, nonchè i contributi per la cassa turistica vengano effettuati anche da commercialisti, consulenti del lavoro e da ragionieri.

Il presente contratto territoriale è inscindibile, decorre dal 1° maggio 1998 e scade il 31 ottobre 2001. Gli eventuali incrementi economici del nuovo accordo avranno decorrenza dal 1° novembre 2001 indipendentemente dalla data della stipula dell'accordo stesso. Per la parte normativa il presente contratto territoriale continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.