IL PRESENTE VERBALE DI ACCORDO FIRMATO E' DISPONIBILE PRESSO LO SPORTELLO DELL'ENTE BILATERALE, A RICHIESTA.

29/04/1997 **VERBALE DI**
ACCORDO PROVINCIALE
CONFESERCENTI/CONFCOMMERCIO
FILCAMS CGIL- FISASCATCISL- UILTUCS UIL

TURISMO

art. 1 - RELAZIONI SINDACALI

A seguito di una attenta valutazione dei problemi del TURISMO e dei riflessi che ne scaturiscono nei confronti delle imprese e dei lavoratori, le parti convengono sulla necessità di instaurare costanti relazioni sindacali che producano azioni concrete e utili alla graduale soluzione dei problemi, anche attraverso comuni strumenti operativi di gestione;

Ogni qualvolta una delle parti lo ritenga opportuno e ne faccia richiesta, si effettueranno incontri per esaminare congiuntamente le problematiche del settore.

Nell'interesse delle imprese e dei lavoratori rappresentati dalle Organizzazioni Sindacali e del mantenimento del livello occupazionale tali confronti dovranno produrre intese utili per la programmazione di interventi anche presso le istituzioni e gli organi politici.

Le parti si impegnano ad incontrarsi e a collaborare fattivamente al fine della costituzione in tempi brevi dei Centri Servizi Territoriali, emanazione degli Enti Bilaterali Regionali.

Le parti si impegnano a dare massima diffusione ed informazione circa il raggiungimento del presente Accordo provinciale e in merito alla costituzione dell'Ente Bilaterale Turismo, non appena avvenuta, allo scopo di far conoscere le associazioni imprenditoriali e le organizzazione dei lavoratori ai reciproci rappresentati ed al bacino di utenza nonche' di pubblicizzare accordi ed intese ulteriori e successive raggiunte tra le parti.

Le parti convengono che l'osservanza delle norme contenute nel presente accordo nonche' le norme previste nello Statuto e nel Regolamento dell'Ente Bilaterale e' dovuta da parte di tutte le aziende che applicano il contratto

collettivo nazionale di lavoro Terziario,Distribuzione e Servizi e/o tenute ad applicarlo.

art. 2 - OSSERVATORIO

Come previsto dal CCNL, l'osservatorio territoriale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e pari opportunità.

L'Osservatorio Territoriale previsto dall'art. 13 - Parte generale del CCNL Turismo, verrà istituito dall'Ente Bilaterale Regionale.

A tal fine dovrà attuare ogni utile iniziativa per programmare ed organizzare ricerche sul quadro economico e produttivo del comparto, prospettive di sviluppo e previsioni occupazionali, dovrà inoltre elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione.

Le parti si impegnano a fornire periodicamente all'osservatorio i dati necessari ad una migliore identificazione e valutazione delle esigenze del mercato. L'Osservatorio, per parte sua, dovrà dotarsi di uno strumento di rilevazione (banca dati), della domanda e dell'offerta.

In particolare l'Osservatorio territoriale viene riconosciuto come lo strumento per la raccolta di informazioni riguardanti:

- lo stato e la dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, attraverso l'utilizzo e l'elaborazione anche dei dati raccolti nella Commissione Paritetica Provinciale relativamente a:
  CFL, Apprendistato, Tempi determinati, Flessibilità ed Orario di lavoro, Assunzioni di lavoratori appartenenti alle Categorie protette, ecc
- la raccolta ed elaborazione di dati forniti da Enti e Strutture pubbliche, Collocamento, Uplmo, Cciaa, Inps, Inail, ecc relativamente a:
  Occupazione, vertenzialità ed applicazione dei CCNL, statistica nascita e morte delle imprese, numero di occupati medio per imprese, numero ed entità degli infortuni sul lavoro, ecc.
- la raccolta dei dati relativi ai percorsi di Formazione e Riqualificazione attivati da Enti Pubblici e privati, alle Figure Professionali richieste dal mercato del Lavoro, ecc.
- la raccolta dei dati sulle conseguenze di eventuali processi di ristrutturazione e riorganizzazione,
- la raccolta e classificazione di dati utili alla eventuale elaborazione di studi ed analisi di settore concordati tra le Parti;

- raccolta e classificazione delle leggi e dei decreti che regolano il Settore del Turismo ed i rapporti di lavoro;
- raccolta dei dati provenienti dall'Osservatorio Nazionale e/o da altri Osservatori riguardanti il settore;
- l'elaborazione di proposte, sulla base di dati raccolti come sopra previsto, in materia di: Formazione e riqualificazione professionale, stato e previsione dell'Occupazione, quadro economico e produttivo del Settore, prospettive di sviluppo, ecc.

Il funzionamento e le attività dell'Osservatorio Territoriale verrà disciplinato dallo Statuto e dal Regolamento dell'istituendo Ente Bilaterale Regionale Turismo, a termini del CCNL e degli accordi integrativi relativi.

Albo dei lavoratori extra

In riferimento all'art.13 - parte prima del CCNL Turismo che prevede tra le attività dell'osservatorio lo svolgimento di iniziative che agevolino l'incontro della domanda e dell'offerta sul mercato del lavoro, viene istituito presso il Centro di Servizio dell'Ente Bilaterale Turismo '" l'Albo dei lavoratori extra".

Considerando il frequente ricorso all'assunzione di personale extra nelle imprese del settore Turismo, l'Albo del personale extra consente l'acquisizione delle generalità dei lavoratori interessati a questa forma di occupazione indicando anche le precedenti qualifiche acquisite e le mansioni svolte. L'elenco periodicamente aggiornato viene messo a disposizione delle imprese associate per consentire loro di contattare direttamente il lavoratore che risponde alle esigenze di cui necessitano.

L'iscrizione del lavoratore disponibile al lavoro extra presso il nuovo Albo comporta per lo stesso l'accettazione delle retribuzioni contrattuali previste dal CCNL, salvo accordi migliorativi da definire direttamente con l'azienda disposta all'assunzione, nel rispetto delle norme contrattuali e legislative vigenti.

art. 2 Bis - EROGAZIONI DI SECONDO LIVELLO

In riferimento a quanto previsto dall'Accordo di Luglio 1993 sottoscritto dalle parti sociali e dal Governo relativamente alla previsione di un'erogazione di secondo livello direttamente correlata ai risultati legati all'andamento economico delle imprese ed ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, le parti concordano di attivare già nell'anno 1997 un tavolo di studio al fine di definire criteri e parametri che regolamentino l'erogazione del salario di secondo livello, nel rispetto dell'Accordo di Luglio 1993 e di quanto prevede in merito la contrattazione collettiva nazionale; per l'elaborazione dei parametri verranno considerati anche i dati forniti dalla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura e dall'osservatorio di cui all'art. 2 del presente accordo.

art. 3 - CONCILIAZIONI DELLE CONTROVERSIE

Viene costituita nell'ambito del Centro Servizi dell'Ente Bilaterale una commissione di conciliazione territoriale provinciale al fine di chiarire eventuali materie di controversa interpretazione anche connesse con l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro nel qual caso verrà inoltrato quesito congiunto alle rispettive organizzazioni nazionali e di concordare modalità utili alla soluzione di contenziosi individuali (compreso il contenzioso relativo all'applicazione della L. 108/90 ed alle sanzioni disciplinari).

La Commissione si riunisce su richiesta di una delle parti ed e' composta da un membro delle Associazioni Datoriali e da un membro delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

art. 4 - MERCATO DEL LAVORO

Le parti, con l'intento di promuovere e potenziare le occasioni di impiego all'interno delle imprese del settore Turismo della provincia di Modena, con il presente accordo, individuano una serie di strumenti in grado di migliorare le possibilita' di incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'obiettivo comune di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro.

In particolare si individuano, fra gli strumenti in grado di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, attraverso la gestione di una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori, i seguenti:

- La FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE, intese alla creazione di professionalità medio/elevate, ma anche di nuove figure professionali, non ancora presenti a sufficienza nel mercato del lavoro o alla riqualificazione di personale appartenente a categorie svantaggiate, così da favorire per esempio la presenza femminile o l'attivazione di percorsi di Pari opportunità o di inserimento di Lavoratori disoccupati da lungo tempo o iscritti alle liste di mobilità (L. 223) o appartenenti alle Categorie Protette;

- la conferma della validità di strumenti come i CFL, l'APPRENDISTATO ed il PART-TIME, la cui applicazione, così come previsto successivamente, sia compito delle istituenda "COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE MERCATO DEL LAVORO";

- le parti convengono altresì, allo scopo di valorizzare ulteriormente le potenzialità occupazionali del Settore Turismo, di definire norme specifiche relative all'inserimento nel mercato del lavoro di Lavoratori ultratrentaduenni, appartenenti alle categorie protette (punti seguenti da e) a f) del presente Accordo) e all'utilizzo di istituti quali la flessibilità (punto g) ed i contratti a tempo determinato (punto h).

Al fine di favorire l'occupazione, le parti convengono di stipulare accordi in materia di:

- a) Formazione professionale
- b) Contratti di formazione e lavoro
- c) Apprendistato
- d) Part-time
- e) Lavoratori ultratrentaduenni
- f) Lavoratori categorie protette
- g) Flessibilità
- h) Contratto a tempo determinato
- i) Lavoratori extra

COSTITUZIONE DELLA "COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE MERCATO DEL LAVORO"

Viene costituita la "Commissione Paritetica Provinciale Mercato del Lavoro" composta da un membro dell'Associazione CONFESERCENTI, da un membro dell'Associazione CONFCOMMERCIO e da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale firmataria.

Tale Commissione delibererà relativamente all'applicazione degli accordi presenti e futuri sulle materie sopra indicate alle lettere da a) ad i) ed ulteriori materie che successivamente le parti vorranno regolamentare con appositi accordi integrativi del presente documento.

La "Commissione Paritetica Provinciale Mercato del lavoro" di seguito abbreviata a Commissione Paritetica Provinciale, si incontrerà almeno una volta al mese per svolgere le diverse attività oggetto del presente accordo.

La frequenza degli incontri potrà essere differente in relazione alle modalità di svolgimento delle singole attività cosi' come piu' innanzi regolamentate.

a) Formazione e riqualificazione professionale

Poichè il problema delle professionalità intermedie e specialistiche non è risolvibile spontaneamente dal mercato del lavoro, le parti concordano sull'esigenza di individuare percorsi formativi e proposte di corsi di formazione mirati a stage in azienda per quelle professionalità richieste dalle imprese, sulla base delle informazioni e dei dati forniti dall'Osservatorio Provinciale anche al fine di attivare e/o sensibilizzare gli Enti e le istituzioni competenti per l'organizzazione di iniziative di formazione e di riqualificazione.

b) Contratti di formazione e lavoro - Art. 3 C. 3 L. 863/84 e L. 451 del 19/07/'94

Le parti confermano la validità dell'Istituto del contratto di formazione. Nell'intento di rendere possibile l'attivazione del CFL senza la preventiva autorizzazione dell'Ufficio Regionale del Lavoro, convengono di istituire, in sede territoriale, una commissione paritetica nella quale siano rappresentate le parti stipulanti il presente accordo: un rappresentante per ogni Associazione datoriale ed un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale.

Ogni singola organizzazione potrà nominare un membro supplente.

La Commissione paritetica per il rilascio del visto di conformità dei progetti di formazione e lavoro potrà deliberare, con la presenza di almeno uno tra i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del lavoratori e del rappresentante della Associazioni di categoria del CCNL, firmatarie del presente accordo provinciale.

La Commissione si riunirà di norma con cadenza settimanale.

I progetti di formazione e lavoro dovranno essere consegnati alle Associazioni di categoria almeno tre giorni prima della riunione della "commissione".

La "commissione" è l'unico organo, a livello provinciale, abilitato a rilasciare dichiarazioni di conformità alle proposte di CFL relativamente al settore turismo.

Possono essere stipulati contratti di formazione mirati:

TIPOA1

All'acquisizione di professionalità intermedie per la durata di mesi 24, formazione teorica pari a 80 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa;

TIPOA2

all'acquisizione di professionalità elevate, per la durata di mesi 24, con la previsione di una formazione teorica pari a 130 ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa;

TIPO B

all'inserimento professionale mediante esperienza lavorativa che consenta un adeguamento della capacità professionale al contesto produttivo ed organizzativo delle imprese, per una durata di mesi 12, con la previsione di una formazione pari a venti ore. Quest'ultima e da intendersi relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, nonchè alla previsione ambientale ed antinfortunistica.

Il progetto di formazione dovrà indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento iniziale, quello finale e la durata del contratto di formazione.

L'inquadramento previsto all'atto dell'assunzione potrà essere inferiore di un livello a quello previsto al termine della formazione stessa.

Le imprese potranno realizzare la formazione teorica nella sede aziendale, ovvero presso strutture esterne pubbliche o private; saranno tenute a

documentare adeguatamente metodi, tempi e contenuti dell'attività formativa svolta.

I contratti di formazione e lavoro part-time non potranno essere autorizzati per orario di lavoro inferiore alle venti ore settimanali.

Eventuali progetti, che prevedano , in deroga a quanto previsto al capoverso precedente, orari inferiori alle venti ore, potranno essere valutati di volta in volta dalla competente commissione che valuterà altresì le eventuali variazioni del CFL da part-time a full-time e viceversa.

Le assunzioni dovranno essere attivate entro tre mesi dalla data di rilascio del parere di conformità.

Scaduto il termine trimestrale la dichiarazione di conformità si intende decaduta.

Il progetto dovrà contenere la dichiarazione dell'integrale rispetto delle norme contrattuali e di legge.

Nel caso in cui si verifichi un'interruzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, l'azienda potrà procedere ad una nuova assunzione utilizzando lo stesso progetto di formazione, dietro specifica autorizzazione.

Il rapporto formatore/formandi dovrà essere di 1:1 per le sedi delle aziende con un numero di dipendenti pari o superiore a tre; alle aziende con sedi con meno di tre addetti sarà consentito assumere su quest'ultime un numero massimo di tre lavoratori in CFL.

Per addetti si intendono il titolare, i soci, i collaboratori ed i dipendenti qualificati.

TURISMO

TIPOLOGIA CFL	LIV ENTRATA	LIV USCITA	DURATA MESI	PERMANENZA
A1 professionalità intermedie	6°S	5°	18	dopo 9 mesi : 5° liv dopo 18 mesi: 4° liv
	5°	4°	24	
A2 professionalità elevate	4°	3°	24	dopo 21 mesi passaggio al livello superiore
	3°	2°	24	
	2°	1°	24	
	1°	quadro	24	

La Commissione si riunirà ogni settimana e copia del progetto di formazione e lavoro dovrà essere consegnato dalle singole imprese tramite le

Associazioni di categoria firmatarie del presente accordo, almeno due giorni prima della riunione alla Commissione, unitamente a copia del libretto di lavoro del giovane da assumere nonche' a copia delle precedenti cessazioni di contratto di formazione e lavoro causa dimissioni.

Qualora il progetto presentato non abbia le caratteristiche di conformità, la Commissione potrà proporvi correttivi (durata, inquadramento) che se accolti dall'Azienda, consentiranno il rilascio del visto di conformità.
Nel caso contrario, il progetto non sarà approvato e l'azienda sarà comunque libera di presentare un nuovo progetto.

La commissione potrà richiedere ulteriori elementi conoscitivi relativamente al progetto che le consentano di deliberare nel corso della riunione successiva.

Il parere di conformità espresso dalla Commissione sarà relativo al profilo professionale da conseguire.
La Commissione verificherà il rispetto della normativa di legge riguardante la percentuale di lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, confermati nel biennio precedente alla data di presentazione del progetto.
La Commissione ha facoltà di rigettare soltanto i progetti che non posseggano tutti gli elementi qualitativi e quantitativi previsti dalle norme vigenti legali e contrattuali. In caso di parere non favorevole la Commissione deve motivare in modo circostanziato le ragioni del rigetto, per iscritto dietro specifica richiesta.

Le Aziende dovranno presentare i progetti di formazione e lavoro alla Commissione unicamente utilizzando la Modulistica allegata al presente accordo di cui fa parte integrante.

Il fac-simile suddetto dovrà essere utilizzato inderogabilmente da tutte le aziende comprese quelle assistite dai Consulenti del Lavoro e dalle Associazioni di categoria non firmatarie del presente accordo.
Copia del progetto di formazione e lavoro approvato verrà consegnato a cura del datore di lavoro, al lavoratore all'atto dell'assunzione.

Nel caso si sia verificata una interruzione del CFL dopo il periodo di prova, l'Azienda che intenda procedere ad una nuova assunzione ai sensi della Legge 863/84 per il medesimo "profilo professionale" dovrà presentare nuovamente il progetto in commissione.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto da parte del dipendente assunto in CFL per dimissioni, **qualora il lavoratore non intenda svolgere il periodo di preavviso**, l'Azienda potrà trattenere a titolo di mancato preavviso una quota corrispondente al 50% dell'indennità di preavviso prevista contrattualmente per un lavoratore a tempo indeterminato avente la stessa qualifica.

Il periodo di prova dei contrattisti sarà quello previsto dai rispettivi CCNL.

I contrattisti disporranno di un trattamento economico costituito da:
- minimo tabellare del livello di inquadramento ed ex contingenza
- elemento distinto della retribuzione
- terzo elemento provinciale
- eventuali ulteriori voci previste dagli integrativi aziendali e territoriali.

Il trattamento economico cosi' individuato deve essere riconosciuto su tutti gli istituti contrattuali e salariali previsti dal CCNL.

La commissione dovrà usare la griglia indicativa precedentemente riportata al fine di dare parere di conformità ai progetti presentati.

Nel caso di giovani che hanno già svolto attività anche in contratto di formazione con la stessa qualifica rispetto a quella richiesta dall'Azienda, ma per un numero di mesi inferiori a quelli previsti dal presente accordo, il progetto di formazione puo' essere vistato favorevolmente per il numero di mesi residui rispetto a quelle complessivi previsti dalle griglie di cui sopra.
Le richieste di contratto di formazione per i "periodi residui" sopra citati verranno vagliate dalla Commissione ed autorizzate soltanto per giovani che in precedenza non abbiano svolto **piu' del 50% del periodo formativo previsto nel contratto di formazione sia di tipo A che di tipo B**.

Le parti si impegnano a valutare un percorso formativo teorico per tutti i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro, nell'ambito delle attività previste contrattualmente a carico degli Enti Bilaterali.

DICHIARAZIONE A VERBALE DI FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL , UILTUCS UIL

Con riferimento all'articolo 4, punto B del presente Accordo Provinciale, avente per oggetto i CFL, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil ritengono corretta la interpretazione secondo la quale non possono essere autorizzati in sede di Commissione di ente bilaterale assunzioni con CFL di Tipo "B" o CFL di inserimento, quando il lavoratore interessato abbia gia' prestato, nella stessa mansione e/o livello di inquadramento proposta per l'attivazione del CFL e nello stesso settore, la propria opera in qualita' di dipendente.

Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil di Modena esprimono la propria disponibilita', nel caso le interpretazioni sulla materia richieste al competente Ministero del lavoro non coincidessero con quanto sopra espresso, a definire accordi applicativi in merito.

c) Apprendistato

Le parti attraverso la Commissione Paritetica Provinciale possono esprimere il proprio parere in merito alle richieste avanzate da singole imprese tramite le Associazioni datoriali firmatarie circa l'allungamento del periodo di apprendistato per **livelli e/o per** qualifiche specifiche **ulteriori rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro**.

Le parti di volta in volta, indicheranno alla Commissione le lineee di comportamento da seguire.

A tal fine la Commissione , verificata l'esistenza dei requisiti, esprime parere entro giorni 7 dal ricevimento delle richieste. Il parere favorevole legittima l'Ispettorato del Lavoro a rilasciare l'autorizzazione per un periodo superiore a quello previsto in via ordinaria, nel rispetto delle norme di legge vigenti.

d) Part-time

Nel settore del Turismo è consentito, ai lavoratori assunti a tempo parziale, su richiesta dell'azienda e con il consenso dei lavoratori, di superare l'orario di lavoro concordato (lavoro supplementare) per un

numero massimo di **120** ore annue comprensive di quelle già previste per lo stesso scopo del CCNL.

Per i ratei di 13° e di 14° mensilità, delle ferie e per quelli relativi ai permessi retribuiti, sarà corrisposta in busta paga una maggiorazione pari al **33**% non assorbibili con altre maggiorazioni contrattuali.

La richiesta dell'azienda al dipendente **di lavoro supplementare** potrà essere avanzata al verificarsi di una delle seguenti ipotesi:

inventari - breve assenza per malattia od infortunio di altro personale non programmabile (ivi compresi il titolare, ed i suoi collaboratori o soci), godimento ferie, allestimento per rinnovo esercizio, maggior lavoro per punte stagionali, eventi eccezionali e momentanea intensificazione delle attività lavorativa.

Le parti convengono che eventuali richieste di applicazione di orario di lavoro part-time, anche in deroga da quanto previsto dal CCNL, purche' nel rispetto delle norme di leggi vigenti, potranno essere sottoposte per la loro applicazione alla Commissione paritetica provinciale. La Commissione delibererà su tali richieste con parere vincolante entro 7 giorni dalla presentazione della stessa.

e) lavoratori ultratrentaduenni

Nell'intento di individuare meccanismi incentivanti di avviamento al lavoro a tempo indeterminato anche per coloro per i quali è riscontrabile una oggettiva difficoltà di inserimento le parti convengono di effettuare un primo inserimento per mesi **12** nel rispetto dei criteri previsti dalla Legge n. 451/94 per i contratti di formazione e lavoro. Tale inserimento viene applicato ai lavoratori che non abbiano in precedenza maturato esperienze specifiche nello stesso settore di attività e nella stessa mansione.

Con cadenza semestrale le Associazioni categoriali dovranno far pervenire alla Commissione i dati sul numero di rapporti instaurati in base a tale disposizione suddivisi per qualifica.

f) lavoratori appartenenti alle categorie protette

Nell'intento di individuare meccanismi incentivanti di avviamento al lavoro a tempo indeterminato anche per coloro per i quali è riscontrabile una oggettiva difficoltà di inserimento le parti convengono di effettuare un primo inserimento per mesi **12** nel rispetto dei criteri previsti dal comma 3 dell'art. 3 della Legge n. 451/94 per i contratti di formazione e lavoro.

Tale inserimento viene applicato ai lavoratori che non abbiano in precedenza maturato esperienze specifiche nello stesso settore di attività e nella stessa mansione o che presentano una ridotta capacità lavorativa.

Con cadenza semestrale le Associazioni categoriali dovranno far pervenire alla Commissione i dati sul numero di rapporti instaurati in base a tale disposizione suddivisi per qualifica e per tipologia di invalidità.

g) FLESSIBILITA'

In ordine a particolari esigenze produttive ed in deroga a quanto previsto dal CCNL, potranno essere concordate diverse distribuzioni di orario di lavoro, anche con superamento delle otto giornaliere e delle 40 ore ordinarie settimanali per un massimo di 16 settimane annue di cui consecutive al massimo 4, nel rispetto delle limitazioni di legge .

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato l'eventuale flessibilita' non recuperata verrà liquidata alla fine del rapporto di lavoro con retribuzione comprensiva di maggiorazione per le ore straordinarie.

A fronte di tali diverse distribuzioni dell'orario di lavoro l'azienda riconoscerà, riposi compensativi nei periodi di minor intensità produttiva, (con recupero articolato in mezze giornate o giornate intere) entro il 31 luglio dell'anno successivo..

L'Azienda dovrà darne comunicazione alla Commissione Paritetica e ai dipendenti almeno 20 giorni prima della decorrenza, indicando il calendario annuale di superamento del normale orario ed il programma di massima del successivo recupero. Le variazioni sostanziali sopravvenute al programma aziendale dovranno essere oggetto di ulteriore comunicazione scritta.

A tal fine le aziende dovranno presentare i progetti alla Commissione, per il tramite dell'Associazione Categoriale che li assiste, entro 20 giorni dalla data fissata per il suo inizio; nei successivi 7 giorni tali progetti verranno vistati dalla Commissione.

h) contratti a tempo determinato

In concomitanza con una delle seguenti ipotesi **aggiuntive rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro**:

- allestimento per rinnovo, ristrutturazione o apertura di esercizio;

- maggior lavoro per punte stagionali legate ad attività produttive e/o di servizi di particolare specificità (esempio : manifestazioni fieristiche, congressi e convegni e particolari eventi in ambito regionale)

le aziende potranno assumere personale a tempo determinato, ai sensi di quanto previsto all'art. 23 della legge 56/87 ed in deroga a quanto previsto dall'art.64 del CCNL Turismo, **con un massimo di 6 unita' per aziende che occupano fino a 9 dipendenti,** con un massimo di 10 unità per aziende che occupano **da 10** fino a 30 addetti e 15 unità per aziende fino a 50 addetti.

Le aziende che intendono avvalersi del presente provvedimento sono tenute pena la decadenza, a richiedere il parere favorevole vincolante della commissione motivando la relativa istanza.

La Commissione esprimerà il relativo parere entro i 10 giorni successivi.

Istanze per rapporti a termine diversi dai casi sopra saranno valutate dalla Commissione caso per caso.

Le assunzioni a termine in applicazione dell'art. 64 del CCNL Turismo non sottoposte alle deroghe sopra regolamentate, dovranno essere oggetto di preventiva comunicazione scritta alla Commissione e al Centro Servizi dell'Ente Bilaterale dopo la sua attivazione, come previsto dal CCNL.

Il lavoratore per il quale sia richiesta l'assunzione a tempo determinato a qualsiasi titolo, nel caso avesse già prestato la propria opera nel triennio precedente presso la stessa impresa svolgendo le stesse mansioni, non sarà soggetto al periodo di prova.

I lavoratori assunti a tempo determinato a qualsiasi titolo che svolgano una mansione per la quale il contratto collettivo nazionale di lavoro preveda il passaggio automatico al livello di inquadramento superiore dopo un numero determinato di mesi di anzianità, verrà considerata utile a tale maturazione l'intera somma dei singoli periodi di lavoro a tempo determinato svolti con la stessa mansione.

Contratti a termine nelle zone montane

Valutate le specificità che le imprese operanti nel settore turismo hanno in relazione alla stagionalità (inverno/estate) e nell'intento di favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità e dell'occupazione, le parti convengono sulla necessità di rendere piu' agevole il ricorso a contratti a tempo determinato.

Pertanto, in deroga a quanto previsto dal capo IV e V della parte generale del vigente CCNL Turismo, le aziende potranno assumere personale con contratto a termine anche per periodi inferiori ad un mese per incremento dell'attività derivante da punte stagionali (stagione estiva ed invernale).

L'impresa che occupa fino a tre addetti (dipendenti, soci o collaboratori), potrà assumere fino a 10 unità; l'impresa che occupa oltre tre addetti come sopra identificati potrà assumere fino a 15 unita'.

In deroga a quanto previsto ai capoversi precedenti, le aziende operanti nelle zone montane che intendano avvalersi del presente provvedimento sono tenute, pena la decadenza, a darne comunicazione scritta entro 5 giorni dall'avvenuta assunzione alla Commissione Paritetica allocata presso l'Ente Bilaterale.

La retribuzione spettante a ciascun lavoratore assunto a termine, sarà maggiorata della percentuale del 33% a compensazione dei ratei di 13°, 14° mensilità nonche' ferie e permessi retribuiti. Resta comunque escluso da tale criterio il computo del trattamento di fine rapporto.

In relazione ai lavoratori stagionali assunti con contratto a termine o tempo indeterminato il datore di lavoro ed il lavoratore possono concordare che le prestazioni lavorative straordinarie o supplementari eccedenti il normale orario di lavoro settimanale vengano convertite in permessi da godersi al termine dei lavori.

i) Lavoratori extra

In relazione al comma 3 dell'art. 23 della Legge n. 56/87 che consente l'assunzione a tempo determinato di durata non superiore ad un giorno per l'esecuzione di speciali servizi, le aziende dovranno far pervenire alla Commissione entro il quinto giorno successivo non festivo, per il tramite della propria l'Associazione di categoria, copia della comunicazione di assunzione inviata alla Sezione Circoscrizionale per l'impiego .

I casi di impiego di lavoratori extra sono quelli previsti dal capo V - parte generale del CCNL intitolato "Lavoro extra e di surroga"; **in aggiunta potranno essere valutate dalla Commissione particolari iniziative da presentarsi da parte delle singole aziende interessate**.

Le comunicazioni inviate con le modalità sopra indicate assolveranno all'obbligo, previsto dal contratto nazionale a carico delle singole aziende, di invio quadrimestrale al Centro Servizio degli elenchi nominativi del personale extra utilizzato.

art. 5 - DECORRENZA E DURATA

Le parti in presenza di modifiche legislative e/o contrattuali che dovessero verificarsi nel corso del presente accordo, si incontreranno per una verifica

nel merito e per valutare le eventuali modifiche o integrazioni che si rendessero necessarie.

Il presente accordo, valido per tutte le aziende per cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del Turismo entra in vigore dal _1° ottobre 1997 e scadrà il _30 settembre 2001 e sostituisce ogni precedente accordo sindacale territoriale siglato dalle parti.

Alla scadenza verrà prorogato di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti tre mesi prima della scadenza.

29 aprile 1997

Le Associazioni Categoriali	Le Organizzazione Sindacali
p. CONFCOMMERCIO	p. FILCAMS-CGIL
p. CONFESERCENTI	p. FISASCAT-CISL
	p. UILTUCS-UIL