# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO

## per i Dipendenti delle Imprese di Viaggi e Turismo

Roma, 24 luglio 2019

*segue*

## *Premessa al CCNL*

*La sottoscrizione del CCNL per i Dipendenti delle imprese di viaggi avviene in un quadro macro economico che vede il turismo contribuire con oltre il 10% del Pil. Il mercato italiano vale circa 15 miliardi di euro composto dal fatturato dei tour operator per circa il 41%, Travel Management company per un 7%, agenzie di viaggi intermediarie circa il 19%, Destination Management Company circa 15%, per chiudere con il settore congressuale che contribuisce per circa il 18% del totale.*

*Purtroppo i conflitti internazionali ed i frequenti attentati terroristici che hanno funestato gli ultimi anni, continuano a provocare significative contrazioni e in alcuni casi battute d'arresto in termini di domanda di servizi per destinazioni turistiche di primaria importanza per il mercato italiano. In un tale scenario gli operatori devono agire in fretta per ampliare l'offerta verso destinazioni alternative.*

*Per le imprese di viaggi e turismo, le parti, in considerazione della congiuntura economica che il Paese ha attraversato ed in particolare gli scenari nel settore che hanno determinato nel periodo 2010 – 2018 significative riduzioni della remunerazione nell'attività delle imprese a causa dei tragici eventi di guerra e di terrorismo che hanno provocato cancellazioni, rinvii, rientri anticipati e cambi di destinazione ed in generale una diminuzione della propensione degli italiani al viaggio, si danno atto che tali peculiari situazioni hanno condizionato l'andamento del negoziato con particolare riferimento ai tempistica naturale dei rinnovi contrattuali.*

*Solo in quest'ultimo anno le imprese di viaggi si sono trovate alle prese con molte novità:*

*- dalle disposizioni del Decreto Legislativo del 21 maggio 2018, n. 62, che recepisce in Italia la direttiva (UE) 2015/2302 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 novembre 2015, relativa ai pacchetti turistici e ai servizi turistici collegati entrata in vigore dal 1 luglio 2018, che ha abrogato la normativa precedente. La nuova normativa induce ad una generale nuova impostazione ed organizzazione del lavoro nelle imprese di viaggi e turismo. Tutte le imprese del settore comprese le agenzie intermediarie devono avere una garanzia bancaria o assicurativa ovvero aderire ad un Fondo di garanzia per la copertura dal rischio di insolvenza o fallimento, in modo da garantire l'eventuale rimborso del prezzo pagato dal cliente per l'acquisto del pacchetto turistico;*

*- il 25 maggio 2018 è entrato in vigore il nuovo regolamento sulla privacy di derivazione europea - General Data Protection Regulation (Gdpr) - che riguarda anche le agenzie di viaggi, i tour operator e altre aziende del travel. Le imprese stanno sostenendo notevoli oneri per l'adeguamento alle nuove regole; è infatti necessario sviluppare specifici programmi;*

*- la Insurance Distribution Directive (Idd), che dal 1 ottobre 2018 ha cambiato radicalmente le regole dell'intermediazione nella vendita di prodotti assicurativi secondo una specifica indicazione dell'Unione europea, sempre più orientata alla massima tutela del consumatore. La nuova normativa prevede l'iscrizione a un apposito registro degli intermediari per tutte le agenzie di viaggi che vendono polizze di valore superiore a 200 euro per persona;*

*- l'evoluzione nel settore della intermediazione organizzata, della nuova generazione di soluzioni di vendita, distribuzione e biglietteria aerea Ndc (la New Distribution Capability di Iata), impegna le imprese del turismo organizzato a trovare soluzioni conformi a Ndc che vanno al di là dello shopping e della prenotazione, in grado di integrarsi con i sistemi che supportano l'intero ecosistema dei viaggi.*

*Il settore della organizzazione e della distribuzione turistica, nonostante un difficile momento sotto molti punti di vista, costituisce comunque uno dei pilastri portanti dell'economia turistica italiana ed europea. Molte sono le potenzialità da sfruttare per accrescere il numero degli occupati, sia diretti sia indiretti, ed in generale la rilevanza dell'intero settore. Grazie al CCNL si potranno raggiungere nuovi obiettivi condivisi per il recupero della produttività e della competitività delle imprese e la salvaguardia dei livelli occupazionali e delle professionalità esistenti.*

POLITICHE FISCALI (Iva)

*Sul tema della revisione delle disposizioni dell'Unione Europea che regolano il regime speciale Iva per le imprese di viaggi e turismo, ai sensi degli artt. da 306 a 310 della Direttiva 2006/112/CE e conseguentemente*

*delle norme di recepimento di cui all'art. 74-ter del DPR n. 633/72 e del Decreto Ministeriale 30 luglio 1999 n. 340, c'è bisogno di una più ampia riflessione poiché sempre più pressante diventa l'esigenza di una revisione strutturale delle norme che disciplinano il regime speciale Iva per la categoria. Il regime speciale è diventato uno dei più complessi dell'area Iva e si suggerisce di avviare un processo di semplificazione attraverso la modifica della legislazione dell'Unione. L'impostazione di fondo del regime speciale Iva pur conservando ancora la sua validità necessita di un aggiornamento, per garantire, da un lato, che sia in linea con gli obiettivi generali dell'Unione (tassazione basata sul "destination principle") e dall'altro, per affrontare e risolvere una serie di distorsioni della concorrenza derivante dalla divergente applicazione del regime speciale Iva da parte degli Stati Membri.*

***Avviso comune sull'economia digitale***

*Il lungo processo di trasformazione digitale ha migliorato nel corso degli anni i modelli di business e rafforzato l'innovazione in tutti i settori dell'economia, portando alla nascita e allo sviluppo dell'economia digitale. Dispositivi mobili, social network, e-commerce, servizi di cloud computing e altre tecnologie, stanno trasformando in maniera profonda i rapporti di lavoro nelle aziende.*

*Con l'introduzione delle nuove tecnologie digitali, il posto di lavoro rischia pertanto di essere profondamente trasformato rispetto alle mansioni che i lavoratori del settore oggi svolgono. Prioritario diventa pertanto il bisogno di aggiornare le proprie competenze durante l'intero arco della vita lavorativa. In tale contesto, le Parti individuano nel Fondo Interprofessionale Nazionale per la Formazione continua - For.Te. - lo strumento idoneo per allineare la formazione ai fabbisogni ed incoraggiare la formazione nelle imprese del settore.*

*Le c.d. web company hanno a disposizione nuove strade per garantirsi vantaggi competitivi, anche di tipo fiscale: grazie ai progressi riguardanti la digitalizzazione, la misurazione e il trasferimento dei dati, alle imprese digitali risulta semplice decentrare le più svariate funzioni aziendali in luoghi anche remoti, in modo da sfruttare appieno tutti i vantaggi fiscali che ne possono derivare. Le Parti convengono venga tempestivamente modificata la normativa nazionale ed internazionale per contrastare il fenomeno dell'elusione fiscale.*

***Avviso comune sul mercato del lavoro nelle imprese di viaggi***

*Le Parti convengono di attivare un tavolo di confronto per l'esame delle problematiche inerenti le dinamiche del mercato dell'organizzazione e della distribuzione di servizi turistici con particolare riferimento all'organizzazione e al mercato del lavoro al fine di individuare congiuntamente le opportune soluzioni per la salvaguardia dell'occupazione nel settore delle imprese di viaggi e turismo.*

***Contrasto all'abusivismo***

*Le parti riconoscono il fenomeno dell'abusivismo come uno dei principali fattori di ostacolo alla crescita del Settore, di danneggiamento alle imprese e come fenomeno che incentiva il lavoro irregolare e sommerso. Le parti rinnovano quindi la censura ad ogni forma di attività economica svolta senza il rispetto delle norme di legge ed a tal fine si impegnano a collaborare in iniziative di contrasto all'abusivismo. A tal fine le parti si impegnano a costituire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL una Commissione bilaterale in materia con il fine di studiare mirate politiche e campagne di informazione per contrastare l'abusivismo, per sensibilizzare le Autorità verso tale tema e sostenere l'accertamento e repressione del fenomeno.*

## TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

### Articolo 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:

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 le agenzie di viaggi che svolgono attività di produzione, distribuzione, vendita di pacchetti *e/o servizi* turistici, *attività nel settore Mice (Meetings, Incentive, Congress, Events) per la organizzazione e vendita di viaggi incentive, convegni, congressi ed eventi similari;*

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, *fermo restando l'obbligo di applicare integralmente la normativa vigente per le agenzie di viaggi e turismo;*

c) network di agenzie di viaggi e turismo.

Le parti precisano che l'applicazione del CCNL Turismo costituisce condizione necessaria ma non sufficiente per l'esercizio dell'attività di *organizzazione e* intermediazione turistica, ai cui fini è indispensabile il possesso delle prescritte autorizzazioni legali.

Articolo 2 – Inscindibilità delle norme contrattuali

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

*(2) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalla Associazione imprenditoriale e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo n. 51 D.Lgs. 81 del 2015, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui all'articolo 1. Inoltre, costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.*

(3) In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 161, 160, 25, 18 e seguenti (assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, formazione continua e enti bilaterali) costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

*(4) Il presente CCNL, in quanto sottoscritto dalla Associazione imprenditoriale e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore a livello nazionale e territoriale, dispone dei requisiti di cui all'articolo 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni.*

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

(6) Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 3 – Servizi in comune

(1) Laddove si riscontri la sussistenza di servizi organizzati in comune da più unità aziendali aventi o meno un unico titolare od una unica ragione sociale, il personale ivi adibito è regolamentato da tutte le norme del presente Contratto.

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 4 – Livello nazionale

(1) Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le prerogative proprie dell'imprenditore e quelle delle organizzazioni sindacali, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività turistica in generale, convengono sulla necessità di promuovere una politica turistica da attuarsi avvalendosi dello strumento della programmazione e di una correlativa legge quadro.

(2) A tal fine, annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni Imprenditoriali firmatarie comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

(3) Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonché lo stato di attuazione del *Codice della normativa statale in tema di ordinamento e mercato del turismo, di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2011, n. 79 e successive modifiche ed integrazioni*.

(4) In tali incontri le parti potranno adottare nei confronti dei competenti organi istituzionali iniziative tendenti a valorizzare una politica attiva del lavoro, che, tenendo conto delle esigenze specifiche del mercato e delle particolari caratteristiche strutturali del settore, possa condurre alla realizzazione delle necessarie riforme della normativa relativa al collocamento ed alla elevazione professionale dei lavoratori; ciò al fine di conseguire una maggiore efficienza e funzionalità del servizio e a sostegno dell'occupazione e della sua continuità, con riferimento alla migliore utilizzazione degli impianti attraverso il prolungamento della stagione derivante dalla soluzione dei problemi che ne condizionano l'attuazione.

(5) Le parti, al fine di promuovere una maggiore garanzia dell'utenza turistica e una più effettiva tutela dei diritti della collettività, concordano sulla necessità di incentivare specifiche politiche di riqualificazione del settore turistico ispirate al criterio della salvaguardia e del recupero dell'equilibrio ambientale.

(6) Pertanto, anche in relazione al reciproco intendimento di cui alla premessa del presente Contratto, convengono sull'opportunità di dotarsi di strumenti che, nelle aree di spiccata vocazione turistica, consentano di valutare - avuto anche riguardo alla necessaria salvaguardia dei beni artistici, culturali e paesaggistici - l'impatto ambientale delle attività produttive nel complesso dei nuovi investimenti nonché delle dotazioni infrastrutturali, e dei loro riflessi sulla composizione e la qualità dell'occupazione.

Articolo 5 – Livello territoriale

(1) Annualmente, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in appositi incontri a livello regionale, la Fiavet fornirà dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

(2) In tale contesto le parti effettueranno un esame congiunto dei prevedibili effetti che le prospettive turistiche - come determinate dalle dinamiche strutturali, dai processi di sviluppo e di ristrutturazione, dalle ripercussioni della situazione ambientale e del territorio - potranno avere sull'andamento globale dell'occupazione.

Chiarimento a verbale

Si precisa che per "livello territoriale" ai fini del presente Contratto ci si intende riferire al livello regionale.

Articolo 6 – Livello aziendale

(1) Le imprese di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni Sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

(2) Nel corso di tale incontro le Organizzazioni Sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

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

## CAPO II - PARI OPPORTUNITÀ, *POLITICA ATTIVA DEL LAVORO*

Articolo 7 – Pari opportunità

(1) Le parti convengono sull’opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e

nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

(2) In seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:
a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;
d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e dai Fondi comunitari preposti;
f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;
g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
l) ricevere dalle rappresentanze sindacali aziendali copia del rapporto sulla situazione aziendale redatto ai sensi del decreto legislativo n. 198 del 2006.

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

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

*(5) La Commissione annualmente presenterà un rapporto completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.*

*(6) Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo a portare a termine entro il 31 dicembre 2019 l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nei Settori.*

*(7) Per acquisire i dati necessari allo svolgimento di tale analisi, la Commissione - nel rispetto delle disposizioni di tutela della riservatezza dei dati personali - potrà avvalersi anche delle informazioni statistiche disponibili presso gli organismi bilaterali (Osservatorio EBNT, For.Te., Fondo Est, Quas, Fon.Te.) nonché presso gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.*

(8) L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo dovrà assicurare in ogni bilancio di esercizio uno specifico capitolo di spesa per lo svolgimento di tale analisi, i cui risultati saranno assunti a riferimento dalle parti per l'individuazione delle misure atte a favorire la partecipazione delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità.

*Articolo 8 – Contrasto alle molestie sessuali e violenza nei luoghi di lavoro*

*(1) 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 chi o di coloro che le hanno poste in essere.*

*(2) 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.*

*(3) 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.*

*(4) Queste differenti forme di molestie possono presentarsi sul luogo di lavoro; possono essere di natura verbale, 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 può variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono intervento delle pubbliche autorità.*

*(5) 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.*

*(6) 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 e si farà attenzione al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate.*

*(7) Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, occorre che l'Impresa adotti misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di chi o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'articolo 26, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. 196 del 2006, così come modificato dall'articolo 1, comma 218, legge 205 del 2017 (cd. Legge di bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.*

*(8) Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.*

*(9) 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 mentre 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».*

*(10) 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.*

Articolo 9 – Politiche attive del lavoro

*(1) Le parti, tenuto conto delle continue evoluzioni e dei cambiamenti delle leggi che presiedono all'incontro domanda-offerta di lavoro, si impegnano a definire attraverso specifici accordi, di norma a livello regionale:*
*a) la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e surroga;*
*b) iniziative verso i terzi interessati ritenute più idonee al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo;*
*c) interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal decimo comma del successivo articolo …;*
*d) l'accertamento delle strutture finalizzate all'addestramento professionale, allo scopo di verificarne e migliorarne l'utilizzazione anche attraverso la partecipazione delle stesse parti sociali alla loro gestione.*

*(2) Negli incontri di cui sopra le parti valuteranno altresì i problemi derivanti dall'applicazione delle norme del Contratto nazionale di lavoro in tema di orari di lavoro e loro distribuzione, anche in rapporto alla possibilità di modificare le norme che disciplinano gli orari di apertura e chiusura delle attività.*

*(3) Le parti convengono di esaminare anche i problemi che si pongono a livello di area turistica omogenea in rapporto alla possibilità di attuare gli obiettivi programmatici di sviluppo e riorganizzazione dei Settori, del prolungamento della stagione e dell'occupazione.*

## CAPO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

### Articolo 10 – Contrattazione integrativa

(1) La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o *regionale.*

(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 *regionale* 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;

(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) I contratti integrativi regionali 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, convengono sull'esigenza che le piattaforme rivendicative per la contrattazione integrativa vengano presentate a partire dal *1 gennaio 2020*. 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. Fiavet e le Organizzazioni sindacali 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 11 – Premio di risultato

(1) L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è prevista mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

(2) Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

(3) Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

(4) Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

*(5) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dalle normative vigenti.*

Articolo 12 – Indicatori

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

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

- *valore della produzione / numero dei dipendenti;*
- *valore aggiunto / numero dei dipendenti;*
- *modifiche alla organizzazione del lavoro;*
- *modifiche ai regimi di orario;*
- *rapporto costi effettivi / costi previsti;*
- *incentivazione presenze / partecipazione ai processi aziendali;*
- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT)
- *andamento della* vendita biglietteria aerea (IATA/BSP)
- *andamento della* vendita biglietteria ferroviaria *(Fonte: Trenitalia e Italo NTV)*
- dipendenti (INPS, ISTAT)
- *Indice di fiducia del viaggiatore italiano (Fonte: indagine su base mensile a cura dell'Istituto Piepoli commissionata da Confturismo/Confcommercio).*

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

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 l° 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:*

| Livello | Euro |
|---|---|
| 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 regionale.*

*(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 lavorativa 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 2019. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.*

*(9) L'accordo integrativo individua 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 delle disposizioni dei precedenti articoli, non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 30 aprile 2020, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di maggio 2020, i seguenti importi:*

| *Livello* | *Euro* |
|---|---|
| *A, B* | *186,00* |
| *1, 2, 3* | *158,00* |
| *4, 5* | *140,00* |
| *6S, 6, 7* | *112,00* |

*(11) Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo.*

*(12) Viene demandata alla contrattazione integrativa a livello regionale e/o aziendale l'erogazione degli importi di cui al comma 2 del presente articolo secondo modalità diverse che ne prevedono la fruizione da parte dei lavoratori in tutto o in parte in prestazioni, opere e servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51, del DPR n. 917/1986. Tali importi sono riproporzionati per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.*

*(13) A fronte di situazioni di crisi economico – finanziaria di particolare rilievo in occasione di eventi naturali estremi, accertati dalle Parti stipulanti il presente CCNL in sede di confronto, anche a livello territoriale e/o aziendale, i datori di lavoro potranno essere esonerati dall'erogazione degli importi di cui al comma 10 del presente articolo del CCNL.*

Articolo 14 – Materie della contrattazione

(1) Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto dell'attuale prassi contrattuale, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.

(2) Fermo restando che la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di quindici dipendenti, al secondo livello di contrattazione, regionale o aziendale, disciplinato dai *commi 3* e *4* dell'art. *10* sono demandate le seguenti materie:
a) azioni a favore del personale femminile, *in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e del D.Lgs. n. 198 del 2006 e successive modificazioni, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;*
b) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
c) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'art. 77, comma 2;
d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;
e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 84 e dell'art. 96;
f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 106 e 111);
g) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
h) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
i) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
l) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 110;
m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. *109* reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
n) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'art. 113;
o) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
p) l'individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
q) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 136);
r) premio di risultato di cui all'art. 11;
s) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

Le seguenti materie restano demandate all'esclusiva competenza della contrattazione integrativa *regionale*:

a) accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati *ove previsto dalla normativa di legge*;
b) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'art. 99;
c) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
d) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato;
e) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'art. 69, comma 2;
f) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;
g) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
i) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto all'art. 70;
l) retribuzione onnicomprensiva (art. 16);
n) funzionamento Commissioni paritetiche (artt. 40);
o) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività, anche mediante l'attivazione degli altri istituti contemplati dalla legge e dalla contrattazione.

Articolo 15 – Derogabilità

*(1) Le parti si impegnano a formulare in materia di derogabilità una disciplina contrattuale alla luce di quanto previsto dal Protocollo interconfederale 24 novembre 2016.*

Articolo 16 – Retribuzione onnicomprensiva

Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'art. *13* può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.
Ai fini di cui sopra, l'eventuale conglobamento del lavoro straordinario è utile sino a concorrenza del numero di ore conglobate, con conseguente esclusione di sistemi di forfettizzazione.

Articolo 17 – Archivio dei contratti

I contratti integrativi territoriali saranno depositati, entro quindici giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo e, a richiesta, potranno essere inviati al CNEL *ovvero depositati presso altro ente se previsto dalle leggi in vigore*.

CAPO IV - ENTI BILATERALI

Premessa

Le parti stipulanti il CCNL Turismo, ribadita la volontà di promuovere l'istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e dei centri di servizio e di regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, premesso che l'attività degli enti bilaterali e dei centri di servizio non può essere sostitutiva di quella propria delle parti sociali, hanno convenuto di disciplinare come segue l'istituzione ed il funzionamento degli enti bilaterali e dei centri di servizio.

Dichiarazione a verbale

Le parti affidano all'EBNT lo svolgimento di una ricognizione degli accordi locali caratterizzati da sperimentazioni volte a favorire una più ampia diffusione del sistema della bilateralità.

Dichiarazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori ritengono che le situazioni locali in essere rappresentano utili strumenti per un consolidamento del sistema della bilateralità nel settore del Turismo.

Articolo *18* – Ente bilaterale nazionale unitario del settore Turismo

*(1) Le parti aderiscono all'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo, regolato dallo statuto vigente.*

(2) L'E.B.N.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.N.T. attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;
d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e

provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936 del 1986;
e) istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
h) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
l) istituisce il Comitato di Vigilanza Nazionale;
m) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Articolo *19* – Sostegno a reddito

(1) Il 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati dall'Ente Bilaterale Territoriale, con apposito regolamento, che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

(2) Per le aziende multilocalizzate, la quota del 30% del contributo contrattuale di competenza dell'Ente Bilaterale Territoriale, destinata al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, è accantonata in un apposito fondo costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo.
Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBNT nei limiti e con le modalità di cui ai regolamenti allegati al presente CCNL. A tal fine, si considerano multilocalizzate le aziende che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

(3) Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. In caso di modificazione delle disposizioni di legge che regolano la materia, le parti si incontreranno per valutare l'opportunità di adeguare tale misura.

(4) Gli enti bilaterali iscrivono le somme di cui ai commi precedenti in uno specifico capitolo di bilancio. Tali risorse, ove non utilizzate nell'esercizio di competenza, sono accantonate ai fini di un possibile utilizzo, con le medesime finalità, negli esercizi successivi.

(5) In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti in coerenza con le previsioni della precedente normativa contrattuale alla data del 27 luglio 2007, come già individuate dall'EBNT, che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità definite da ciascun territorio.

*(6) È allegato al presente accordo e ne costituisce parte integrante il regolamento deliberato dall'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito per i dipendenti da aziende multilocalizzate di cui al secondo comma del presente articolo.*

Articolo *20* – Enti bilaterali territoriali del settore turismo

*(1) L'Ente Bilaterale è costituito, di norma a livello regionale, ed è strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento. In caso di mancato accordo, l'EBNT può autorizzare in via transitoria la costituzione di Enti Bilaterali con competenza limitata a singoli comparti e/o a specifiche aree territoriali.*

(2) Lo stesso potrà essere costituito, sulla base di accordi intervenuti tra le parti, per singole aree omogenee subregionali.

(3) L'E.B.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.T. promuove e gestisce, a livello locale:
a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;
c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo e con la rete degli enti bilaterali territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

(4) L'E.B.T. istituisce l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali. A tal fine, l'Osservatorio:
a) programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali;

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

c) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (anche rispetto ai lavoratori extracomunitari) nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;

d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

(5) Laddove già esistano strumenti analoghi a quelli sopra previsti, le parti che li hanno costituiti concorderanno le modalità per armonizzarli con la normativa sopra specificata, ferme restando le condizioni di miglior favore.

Articolo *21* – Centri di servizio

(1) L'Ente Bilaterale di norma si articola nell'ambito del territorio in Centri di Servizio. La costituzione dei Centri di Servizio si realizza con accordo specifico *dei Soci*. Laddove non sia ancora istituito l'EBT, le parti potranno promuovere la costituzione dei Centri di Servizio, d'intesa con l'Ente Bilaterale Nazionale.

(2) Il Centro di Servizio:
- cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano degli strumenti di cui agli artt. 91 e 99;
- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro extra e di surroga ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'articolo 99 del presente Contratto;
- può svolgere compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali

aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.
Gli Enti Bilaterali, ai sensi di quanto previsto dal presente articolo e dagli artt. *18* e *20* del presente Contratto, provvedono ad assicurare le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, nonché quelle dei Centri di Servizio la cui istituzione sia stata concordata a livello locale.
Per la pratica attuazione di quanto sopra, si procederà come segue:
- tra le parti costituenti gli Enti Bilaterali e le parti costituenti i Centri di Servizio, si stabilisce la ripartizione delle attività tra Centro di Servizio ed Ente Bilaterale, nonché la conseguente attribuzione delle risorse e le relative modalità, in conformità a quanto stabilito dal presente articolo e dagli artt. *18* e *20*;
- per i territori e/o i comparti in cui non sia costituito il Centro di Servizio, le relative attività saranno curate direttamente dall'Ente Bilaterale.

Articolo *22* – 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.*

*(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. 143 e la stessa rimane comunque obbligata, verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale.*

*(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 7 giugno 2002, il sistema si avvale della Convenzione stipulata il 1° luglio 2002 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'EBNT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento.

(8) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli artt. *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'EBNT, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.
L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Articolo *23* – Conciliazione delle controversie

(1) Eventuali controversie inerenti l'oggetto del presente capo potranno essere demandate, a richiesta anche di

una sola delle parti contrattuali coinvolte, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 27 del presente CCNL.

CAPO *V* – FORMAZIONE

Articolo *24* – Formazione professionale

(1) L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assume per le Parti valenza strategica per lo sviluppo del settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale.

(2) La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle Parti, da essa dipendono lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali.

(3) I processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, che interessano oggi l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei, individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.

(4) Si manifesta l'esigenza di sperimentare metodi e strumenti propedeutici alla definizione di un nuovo patto sociale, coerente con le esigenze di flessibilità del settore, basato sull'accesso alle competenze lungo tutto l'arco della vita, anche al fine di garantire nel tempo il mantenimento e lo sviluppo del capitale personale di competenze, risorsa primaria di occupabilità.

(5) Il sistema *dell'EBNT*, nelle sue diverse articolazioni, ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.

(6) Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale; individuano gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare l'ingresso e la permanenza nel settore dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o di adeguata esperienza professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.

(7) In conseguenza di ciò, le Parti hanno:
- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neoassunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a:
apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;
- consolidato *EBNT e le sue articolazioni territoriali* evidenziandone il ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.

(8) Le Parti, vista l'attività in materia di formazione professionale sviluppata anche attraverso *EBNT e le sue articolazioni territoriali*, al fine di potenziare le azioni intraprese si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.

(9) In questo quadro, le Parti, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

(10) Le Parti ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto sul *Settore* tra Governo e Parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale; le parti, infine, opereranno affinché simili sedi istituzionali possano essere attivate anche al livello regionale.

Articolo *25* – Formazione continua

(1) Le parti, considerato che ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;
- reputano opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace.

(2) Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio turismo e servizi (For.Te.).

(3) Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga di *EBNT* e *delle sue articolazioni territoriali* quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

Articolo *26* – Sicurezza sul lavoro

*(1) È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'EBNT - i compiti affidati alle parti sociali dal D.Lgs. n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro il 1° gennaio 2020 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.*

*(2) In attesa di completamento dei lavori della istituenda commissione, le Parti convengono che la valutazione dei progetti formativi previsti dall'articolo 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Provincie autonome - sono affidate alla competenza dell'EBNT per le aziende multilocalizzate, ed alla competenza degli Enti bilaterali territoriali per le altre aziende.*

*(3) All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato - o determinato di durata superiore ai tre mesi - i datori di lavoro rilasciano al dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso l'azienda in materia di sicurezza sul lavoro.*

CAPO *VI* – COMMISSIONI PARITETICHE, CONCILIAZIONE, ARBITRATO

Articolo *27* – Composizione della commissione paritetica nazionale

(1) La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere costituita su basi paritetiche e sarà composta da 6 rappresentanti di cui un rappresentante della FILCAMS, un rappresentante della FISASCAT, un rappresentante della UILTuCS, tre della FIAVET.

(2) La Commissione avrà sede presso *la Fiavet.*

Articolo *28* – Compiti della commissione paritetica nazionale

(1) La Commissione paritetica nazionale ha il compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse nello spirito e con la finalità di cui alla premessa del presente Contratto. A tal fine:
a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente Contratto e di altri Contratti ed Accordi Nazionali di Lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di Lavoro;
b) può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal Contratto, soluzioni che, contemperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli comparti, consentano alle stesse parti stipulanti, il rispetto degli accordi;
c) esplica forme di intervento dirette a favorire la costituzione degli E.B.T.;
d) esamina le vertenze collettive concernenti l'applicazione, l'interpretazione, il rinnovo e la prima stipula degli eventuali accordi integrativi territoriali, per le quali debba essere compiuto a richiesta delle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Organizzazioni locali.

(2) Le vertenze di carattere generale concernenti l'applicazione e l'interpretazione del presente Contratto Nazionale di lavoro e di altri Contratti ed Accordi nazionali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di lavoro, dovranno essere demandate, prima di qualsiasi azione, all'esame della Commissione Nazionale per il tentativo di amichevole componimento.

(3) L'Organizzazione Nazionale o Territoriale che ha promosso o intende promuovere vertenze di cui al presente articolo, dovrà investirne la Commissione con lettera raccomandata, fornendo ogni possibile dettaglio in ordine all'oggetto della vertenza.

(4) La Commissione sarà formalmente convocata dalla *Associazione* imprenditoriale competente entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi trenta giorni.

(5) Dovranno essere redatti e sottoscritti appositi verbali di conciliazione o di mancato accordo per ciascuna vertenza da notificare a tutte le parti interessate.

(6) Le funzioni di Segretario saranno svolte alternativamente, per ogni vertenza da un rappresentante dei lavoratori e da un rappresentante dei datori di lavoro.

(7) In caso di mancato accordo la Commissione potrà chiedere, per decisione unanime, l'intervento del Ministero del Lavoro.

Articolo *29* – Commissioni paritetiche territoriali

(1) Le Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno designare i propri rappresentanti effettivi e supplenti in seno alle Commissioni Paritetiche Territoriali secondo le modalità di cui ai successivi articoli.

(2) Ferma restando la facoltà delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori di designare i propri rappresentanti anche successivamente, la mancata designazione dei rappresentanti da parte di qualcuna delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori non costituirà ostacolo alla costituzione della Commissione per la composizione delle controversie collettive limitando i suoi effetti negativi alla istituzione della Commissione per le vertenze individuali.

(3) Le suddette Commissioni avranno sede presso l'articolazione di Fiavet territorialmente competente.

Articolo *30* – Procedure per la composizione delle controversie collettive

(1) Fatte salve le diverse procedure previste in relazione a singoli istituti, le controversie concernenti l'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le procedure di seguito indicate.

(2) Le valutazioni di parte imprenditoriale e sindacale dovranno essere esaminate dalle parti entro dieci giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo.

(3) Trascorso tale termine, le parti - senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione - si rivolgeranno alla Commissione di cui al successivo comma 6, al fine di raggiungere un accordo entro i venti giorni successivi.

(4) Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi a tali procedure.

(5) Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.

(6) La Commissione per la composizione delle controversie collettive è composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione locale della FILCAMS, della FISASCAT, della UILTuCS e da tre rappresentanti dell'Associazione locale imprenditoriale aderente alla Fiavet.

(7) La Commissione è convocata dall'Associazione locale imprenditoriale interessata ogni qualvolta ne sia fatta richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate.

(8) La richiesta dovrà essere debitamente motivata con la precisa indicazione dell'oggetto di controversia.

(9) La Commissione dovrà pronunciarsi entro venti giorni dal ricevimento della richiesta, sottoscrivendo apposito verbale in tante copie quante sono le Associazioni locali facenti parte della Commissione, sia in caso

di composizione della controversia, sia in caso di mancato accordo. Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL, che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

(10) Qualora il tentativo di conciliazione previsto abbia esito negativo, è prescritto il secondo tentativo presso la Commissione Paritetica Nazionale con l'intervento delle Organizzazioni che hanno esperito il primo.

(11) Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo o la stipulazione degli integrativi locali dovrà essere esperito un tentativo di conciliazione tramite la Commissione Paritetica Nazionale.

(12) A tal fine le Organizzazioni locali interessate dovranno fare apposita richiesta alla Commissione Paritetica Nazionale corredandola della copia del verbale di mancato accordo, dal quale dovrà chiaramente risultare la posizione delle parti nella vertenza entro e non oltre dieci giorni dalla firma del verbale suddetto.

(13) La Commissione di cui al comma 6 assume il ruolo di coordinamento delle Commissioni di conciliazione di cui al successivo art. *31*. In tali contesti si terrà periodicamente una valutazione dell'andamento delle attività di conciliazione, monitorando le casistiche più frequenti e formulando proposte per il miglior funzionamento dell'attività conciliativa.

Articolo *31* – Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali

(1) Ai sensi degli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile, le vertenze individuali relative ai rapporti di lavoro subordinato tra le aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto ed il relativo personale dipendente saranno demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione.

(2) La Commissione di conciliazione in sede sindacale è composta da un rappresentante della locale Organizzazione sindacale degli imprenditori alla quale l'azienda aderisce e/o conferisce mandato (Fiavet) e da un rappresentante della locale Organizzazione sindacale locale dei lavoratori alla quale il dipendente è iscritto e/o conferisce mandato (Filcams Cgil o Fisascat Cisl o Uiltucs Uil).

(3) La Commissione ha sede presso la Commissione paritetica o presso il Centro di servizio o presso l'Ente bilaterale territoriale, cui compete l'istituzione di un'apposita segreteria.

(4) La richiesta di conciliazione, che deve contenere gli elementi essenziali della controversia, deve essere inviata presso la sede della Commissione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevuta o altro mezzo equipollente.

(5) La segreteria della Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta stessa, invitandole a designare entro otto giorni le organizzazioni cui aderiscono e/o conferiscono mandato.

(6) La comunicazione di cui al comma precedente interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

(7) Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.

(8) Dell'esame di ogni vertenza deve essere redatto verbale sia nel caso di composizione della stessa, sia nel caso di mancato accordo. In caso di mancata comparizione di una delle parti, la segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

(9) I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la Commissione.

(10) I verbali di mancato accordo dovranno contenere le ragioni del mancato accordo e potranno indicare la soluzione anche parziale sulla quale le parti concordano.

(11) La segreteria della Commissione, su richiesta della parte più diligente, deposita una copia del verbale presso la Direzione del lavoro competente per territorio ai sensi degli artt. 411 e 412 del codice di procedura

civile. Una copia è conservata agli atti della Commissione di conciliazione. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni sindacali.

(12) Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto, né degli accordi territoriali. L'interpretazione autentica di tali norme resta demandata, rispettivamente, alla Commissione Paritetica Nazionale per il CCNL ed alla Commissione Paritetica territoriale per gli accordi territoriali, alle quali la Commissione di Conciliazione può rivolgersi al fine di ottenerne il pronunciamento.

(13) Le Commissioni di conciliazione sono istituite con accordo sindacale tra le organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL. Copia dell'accordo dovrà essere inviata all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo per l'inclusione nell'archivio dei contratti.

Articolo *32* – Collegio arbitrale

(1) Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 del codice di procedura civile o all'art. *31* del presente Contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

(2) A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, un collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze di cui al primo comma. Il collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

(3) L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro i trenta giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di quindici giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

(4) Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale territorialmente competente (Fiavet**)**, un altro designato dall'organizzazione sindacale territoriale (Filcams o Fisascat o Uiltucs) a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

(5) I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

(6) In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente del collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

(7) Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed il suo mandato è rinnovabile.

(8) Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
c) eventuali ulteriori elementi istruttori.
(9) Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
(10) I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte

dalla segreteria di cui all'art. *31*.
(11) Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
(12) Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater del codice di procedura civile.

Articolo *33* – Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari

(1) Ferme restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'organizzazione sindacale dei lavoratori alla quale è iscritto e/o conferisce mandato, la costituzione, tramite la segreteria della Commissione di conciliazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato.

(2) Il collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, estratto a sorte da un elenco di esperti istituito presso la Commissione stessa.

(3) L'elenco di cui al comma precedente è formato da sei esperti indicati di comune accordo dalle locali Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle locali Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente contratto.

(4) La segreteria della Commissione di conciliazione, ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio.

(5) Qualora il datore di lavoro non provveda a nominare il proprio rappresentante entro dieci giorni dal ricevimento dell'invito di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

(6) La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

(7) Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Articolo *34* – Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali

(1) Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'art. *31*, per il tentativo di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 *e per il tentativo facoltativo di conciliazione.*

(2) Il termine di *180* giorni previsto dal comma 1 dell'art. 6 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.

(3) Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'istituto territoriale del Lavoro competente per territorio.

(4) Ove il tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni potrà promuovere, anche attraverso l'Associazione sindacale cui è iscritta o conferisce mandato, il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.

(5) Il Collegio arbitrale, ritenendo ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni.

(6) Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di tre giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

(7) L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo né superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della impresa, alla anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento ed alle condizioni delle parti.

(8) La misura massima della predetta indennità è elevata a dieci mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a dieci anni e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

(9) Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

## CAPO *VII* - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

### Articolo *35* – Funzionamento

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'art. *27* e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'art. *29* ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

(2) Le disposizioni dettate dal presente capo non modificano gli accordi territoriali in materia.

### Articolo *36* – Commissione nazionale

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'art. *35* del presente CCNL, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza contrattuale denominato CO.VE.L.CO. - … a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti, di cui all'Accordo Nazionale stipulato in data … , modificato con accordi …

(2) La parte del contributo a carico dei datori di lavoro è di competenza della Fiavet, mentre la parte a carico dei lavoratori è di competenza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti.

### Articolo *37* – Convenzione

(1) Viene estesa alle Imprese di Viaggi e Turismo la convenzione del 1° agosto 1963 modificata con Accordo del 3 marzo 1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio, stipulata tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

### Articolo *38* – Modalità di calcolo

Il contributo di cui *all'art. 36* dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui ai commi seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

### Articolo *39* – Aliquota

L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui:
- a carico dei lavoratori 0,10 per cento;
- a carico dei datori di lavoro 0,10 per cento.

Tenuto conto di quanto disposto al successivo comma le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

### Articolo *40* – Commissioni locali

Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto *dall'art. 35*, con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni Provinciali delle parti stipulanti di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui *all'art. 39* a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole province interessate).

Articolo *41* – Modalità di riscossione

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente capo. Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla busta paga, nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione Paritetica Territoriale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale Imprese di Viaggi e Turismo.

(2) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.

(3) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita ed inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto ne avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

Articolo *42* – Vertenze di lavoro

(1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - Imprese di Viaggi e Turismo" mentre la Commissione Nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni del Comitato Nazionale CO.VE.L.CO del settore Imprese di Viaggi e Turismo.

CAPO *VIII* - ATTIVITÀ SINDACALE

Articolo *43* – Delegato aziendale

(1) Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.

(2) Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Articolo *44* – Dirigenti sindacali

(1) Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto;
b) di Rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
c) della Rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 *e del 24 novembre 2016*.

(2) L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

(3) Il licenziamento o il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

(4) Il mandato di delegato aziendale di cui all'art. *43* e di dirigente sindacale di cui alla lett. b) del primo comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

(5) Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSU i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

(6) Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale delle RSU, gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva all'elezione riassumono la carica con decorrenza dal momento in cui sussistono i presupposti numerici di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994.

Articolo *45* – Permessi sindacali retribuiti

(1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lett. a) del primo comma dell'art. *44* nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:
a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;
b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

(2) Per le imprese di viaggi e turismo i permessi o congedi retribuiti vanno concessi, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati nell'azienda, nella misura massima di settanta ore per anno.

(3) I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lett. c) dell'art. *44* hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

(4) Il diritto riconosciuto al comma 3 spetta a:
a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

(5) I permessi di cui al comma 3 del presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.
(6) Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al terzo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Chiarimento a verbale

I permessi previsti dai commi 1 e 3 del presente articolo sono cumulabili.

Articolo *46* – Rappresentanze sindacali aziendali

*(1) Qualora non sia stata costituita la R.S.U. si applicano alle R.S.A. i parametri riportati ai commi successivi.*
*(2) I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lettera b) del primo comma dell'articolo 44 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.*

*(3) Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:*
*a) ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;*
*b) ad un dirigente ogni 300 o frazioni di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 3000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;*
*c) ad un dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).*
*(4) I permessi di cui al presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lettera a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.*
*(5) Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.*

Articolo *47* – Permessi sindacali non retribuiti

(1) I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. *44* hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

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

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

Articolo *48* – Diritto di affissione

(1) E' consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.
(2) Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.
(3) Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'esercizio.

Articolo *49* – Assemblea

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

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

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

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

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

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

delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

Articolo *50* – Referendum

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

Articolo *51* – Norme generali

(1) Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300 ed all'accordo interconfederale 27 luglio 1994 *e Protocollo 24 novembre 2016*.

Articolo *52* – Norma transitoria

(1) Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme *riferite alle rappresentanze sindacali aziendali di cui agli articoli che precedono e all'allegato al presente CCNL*.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, così come stabilito dall'art. 2 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 *e Protocollo 24 novembre 2016*, le elezioni delle RSU sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

*Dichiarazione a verbale*

*Le Parti si impegnano ad avviare il confronto in tema di rappresentanza e rappresentatività, sulla base dei Protocolli Interconfederali sottoscritti alla data di stipula del presente CCNL.*

Articolo *53* – Contributi associativi

*(1) L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale. Tale contributo non sarà inferiore all'1% della paga base e contingenza in atto al primo gennaio di ciascun anno e per 14 mensilità e sarà trattenuto ai dipendenti che ne faranno richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.*

*(2) L'azienda verserà mensilmente, salvo diverso accordo scritto con le OO.SS. di appartenenza del lavoratore, l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza; al contempo, su richiesta della medesima Organizzazione Sindacale, trasmetterà a quest'ultima l'elenco dei lavoratori iscritti evidenziando la quota associativa trattenuta ad ognuno di essi.*

*(3) L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.*

TITOLO *III* - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo *54* – Classificazione del personale

DECLARATORIE

(1) I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali, di cui due relativi alla categoria quadri, ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle

seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del regio decreto 1° luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio e di adeguata formazione professionale specialistica.
Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.
A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.
- capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse, compresi i network di agenzie di viaggio.

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.
- *responsabile* agenzia di categoria A B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio con attività centralizzata;
- responsabile marketing di network di agenzie di viaggio;
- responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio.
- *responsabile selezione e formazione del personale (HR)*

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'agenzia e cioè:
- *responsabile* agenzia di categoria A B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;
- *responsabile* agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- *responsabile* c.e.d.;
- addetto/*a* assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio;
- analista – programmatore/programma*trice* c.e.d.;
- addetto/*a* ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:
- responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione;
- *responsabile* agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- *responsabile* servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;
- *responsabile servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo di network di imprese di viaggi e turismo;*
- *responsabile Team business travel / leisure /MICE (Meetings, Incentive, Congress, end Events);*
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri lavoratori e cioè:

- addetto/a ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- programmatore/*programmatrice* di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- promotore/*promotrice* commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
- *addetto/a alla stesura di documenti, report, presentazioni, fogli di calcolo in lingua estera;*
- *addetto/a a data entry e stesura documenti in lingue estere;*
- segretario/*segretaria* di direzione corrispondente in lingue estere;
- traduttore/*traduttrice* e/o corrispondente in lingue estere;
- cassiere e/o addetto/*a* al cambio delle valute;
- impiegato/*a* amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;
- impiegato/*a* con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- programmatore/*programmatrice* c.e.d.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisite e cioè:
- addetto/*a* ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- impiegato/a addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- impiegato/a addetto alla *promozione* ed acquisizione della clientela di agenzia *e dei network*;
- impiegato/*a* con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
- contabile d'ordine;
- *addetto/a ad inserimento dati e documenti su archivi informatici;*
- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
- impiegato/*a* addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
- operatore/*operatrice* c.e.d.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione pratica di lavoro e cioè:
- hostess;
- *addetto/a battitura di testi e data entry;*
- *addetto/a alla stesura di documenti, report, presentazioni, fogli di calcolo in lingua italiana;*
- addetto/*a* esclusivamente alle macchine contabili;
- addetto/*a* al centralino e/o telescriventi;
- fatturista;
- operatore/*operatrice* macchine perforatrici e/o verificatrici;
- archivista;
- autista;
- portavalori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:
- personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:
- custode;
- portiere;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplice attività anche con macchine già attrezzate e cioè:
- personale di fatica ed addetto alle pulizie;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

(1) Le parti si danno atto che per le imprese di viaggi e turismo il "dirigente tecnico" o "direttore tecnico" di cui alle norme R.D.L. 23 novembre 1936, n. 2523 legge 4 aprile 1940 n. 860, circolare n. 08680 del 25 novembre 1955 del Commissariato per il Turismo, analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, non costituisce una qualifica a sé stante ma deve essere inquadrato nei livelli a seconda delle sue effettive mansioni.

(2) Per le imprese di viaggi e turismo, il "direttore tecnico", disciplinato dalle leggi regionali in tema di autorizzazione all'esercizio dell'attività di agenzia di viaggi e turismo, ed analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, è colui che svolge, con continuità ed esclusività, attività di coordinamento tecnico nella medesima agenzia di viaggi e turismo.

*Dichiarazione a verbale*

*Le Parti in considerazione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle nuove professionalità del settore concordano di istituire una commissione per valutare l'aggiornamento delle declaratorie del personale.*

Articolo *55* – Inquadramento

(1) L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie, qualifiche e profili professionali, laddove espressamente indicati, come risultano dalla classificazione del personale.

(2) Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato, sulla base delle declaratorie, dalle competenti Organizzazioni territoriali ed in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni Nazionali.

(3) La *presente* classificazione non modifica inoltre la sfera di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nei contratti nazionali di lavoro sopra citati, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra norma in vigore o emananda.

(4) Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica: pertanto eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere

l'estensione dei trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e con esse delle aziende rappresentate dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Articolo *56* – 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)* il lavoratore *assegnato* al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello*;* ove il lavoratore percepisca all'atto della *assegnazione* una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno ad personam riassorbibile in caso di futuri aumenti *in presenza di clausola espressa di assorbibilità*.

*(3) Fermo restando quanto previsto al comma 1, al fine di valutare la normativa del presente articolo rispetto a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2015 e successive modifiche e/o integrazioni, le Parti avvieranno il confronto entro giugno 2020.*

Articolo *57* – Mansioni promiscue

(1) In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, che non si tratti di un normale periodo di addestramento e che non abbia carattere accessorio o complementare.

*Dichiarazione a verbale*

*Le parti, riconosciute le peculiarità del comparto delle imprese di viaggi e turismo, soggetto a forti variazioni della domanda anche in periodi di stagionalità, concordano nell'istituire una commissione tecnica che esaminerà – anche avvalendosi del supporto dell'EBNT –, e alla luce dell'evoluzione legislativa, le tipologie contrattuali "atipiche" utilizzabili nel comparto delle imprese di viaggi e turismo.*

TITOLO *IV* - MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti stipulanti il *presente* CCNL, premesso che:
- il Settore è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti con rischio di perdite di investimenti professionali;
- la professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali;
- le caratteristiche strutturali delle attività del Settore implicano un mercato del lavoro non esclusivamente fondato sul rapporto a tempo indeterminato;
- la evoluzione della domanda di mercato e le fluttuazioni tipiche dell'attività *del Settore* rendono necessaria una sempre maggiore efficienza volta a rispondere alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela;
- le norme prevedono una attribuzione alle Regioni dei poteri sull'organizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, con possibili diversità territoriali dovute anche a fattori istituzionali;
- la libera circolazione della manodopera, nell'ambito dei Paesi della Unione Europea e con i Paesi limitrofi, sarà sempre più un dato ineliminabile nel panorama occupazionale del turismo;
- condividono l'obiettivo di valorizzare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione, operando il monitoraggio congiunto degli strumenti del mercato del lavoro, al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche professionalità.

Su questo versante un ruolo importante, sia dal lato della formazione sia dal lato del servizio alle aziende e a i lavoratori, può essere svolto dagli Enti Bilaterali.
In questo quadro, le parti, preso atto dell'evoluzione del mercato del lavoro e della nuova disciplina dei sistemi

di collocamento, considerata la opportunità di non disperdere il patrimonio professionale maturato dagli operatori del settore e di sostenere la libera circolazione dei lavoratori:
- riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonché la creazione di nuove occasioni di impiego;
- ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative;
- concordano che *EBNT e le sue articolazioni territoriali* possano agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Conseguentemente, le parti ritengono opportuna la istituzione di uno strumento operativo cui le imprese del settore, come pure i lavoratori potranno rivolgersi per esaminare le opportunità professionali, promuovere le professionalità dei lavoratori, agevolarne la mobilità e la permanenza nel settore.
A tal fine, fermo restando che il ricorso ai servizi offerti *da EBNT* ha carattere volontario, i singoli lavoratori e le imprese, nel rispetto delle normative che tutelano la privacy, potranno comunicare *a EBNT e alle sue articolazioni territoriali*, che sarà attrezzata di conseguenza, le informazioni relative ai nominativi, alle qualifiche professionali, alle esperienze professionali, alle competenze professionali (titoli, patenti, corsi frequentati, crediti e debiti formativi).
Le parti, conseguentemente si impegnano ad incontrarsi per definire le caratteristiche del servizio che sarà attivato *da EBNT* e i relativi aspetti organizzativi.

## CAPO I – 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.

### Articolo *58* - 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*

### *Articolo 59 - Disciplina generale del contratto di apprendistato*

*(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.*

*(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. 190. 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.*

*Articolo 60 - Apprendistato professionalizzante*

*La presente disciplina contrattuale detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, 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 di EBNT e delle sue articolazioni territoriali.*

Articolo *61* - Numero di apprendisti

*(1) 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.*

*(2) 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.*

*(3) II 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.*

*(4) 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.*

Articolo *62* - Obblighi del datore di lavoro

*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.*

Articolo *63* - Obblighi dell'apprendista

*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.*

Articolo *64* – 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.*

*(2) Durante il periodo di preavviso di cui all'articolo 59 continua a trovare applicazione la retribuzione in vigore al momento della scadenza del contratto di apprendistato.*

*(3) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.*

*(4) La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.*

*(5) Le percentuali di cui al comma 1 restano valide anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.*

Articolo 65 - Modalità di erogazione della formazione aziendale

*(1) La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate pubbliche o private o dell'Ente bilaterale.*

*(2) Nel rispetto delle discipline regionali, la formazione può essere svolta anche in modalità FAD: "e-learning", attività di accompagnamento svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto e su piattaforme on line.*

*(3) La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale, comprensivi di un monte ore di formazione di base e di formazione tecnico professionale.*

*(4) 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) L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto dell'integrale applicazione del presente CCNL, ed in particolare di quanto previsto dall'art. 59 comma 5. Tale certificazione andrà inviata all'EBT competente (o all'EBNT 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 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 dal presente contratto ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;*
*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 sopraindicati lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente CCNL.*

*(5) Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente CCNL, 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.*

*(6) 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 For.Te.*

Articolo *66 - Piano formativo*

*(1) 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 di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo n. 81 del 2015 vale quanto previsto dalle diverse modalità individuate dai soggetti competenti.*

*(2) Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL 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 CCNL. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato 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'EBNT, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'EBNT 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 CCNL. 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'EBNT copia della scheda formativa allegata al presente CCNL.*

*Articolo 67 – Profili formativi*

*(1) In allegato al presente Contratto sono indicati i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'articolo 44, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015. 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 competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBNT per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva del Settore.*

*(2) Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa attestazione l'EBNT potrà stipulare apposita convenzione con l'INAPP.*

*Articolo 68 - Durata del contratto di apprendistato professionalizzante*

*Ai sensi e per gli effetti dell'art 44, comma 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015 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* |
| *3° livello per la qualifica di addetto / operatore alle prenotazioni in imprese di viaggi e turismo* | *48* |

Articolo *69* – Durata della formazione

*(1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015 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) È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.*

*(4) La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.*

*(5) 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 CCNL, 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.*

Articolo *70* - Apprendistato in cicli stagionali

*Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente contratto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 5 del decreto legislativo n. 81 del 2015 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.*
*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.*
*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.*

*Articolo 71 – 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 nell'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:*
*l° 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 all'articolo 68.*

*(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 64, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. b), del decreto legislativo n. 81/2015.*

*(4) Per 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 70 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.*

Articolo *72* - Trattamenti normativi
*Si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale.*

Articolo *73* - Assistenza sanitaria integrativa
*Gli apprendisti devono essere iscritti al Fondo di assistenza sanitaria di cui all'articolo161 del presente CCNL*

Articolo *74* - Previdenza complementare
*Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria (Fon.Te.).*

Articolo *75* - Intese con le Regioni e le Province autonome

*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.*
*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.*

CAPO II - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo *76* – Lavoro a tempo parziale

(1) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed 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. n.81/2015* in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 85 del presente Contratto. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo art. *78*.

(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'art. 106 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 lett. 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 *77* – 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 *78* – 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 *79 – Esame congiunto*

*(1) La corretta applicazione dei principi suddetti costituirà oggetto di esame a livello territoriale o aziendale, tenuto conto della specificità del settore, 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 *80* – 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 *81* - 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 previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.*

*(2) 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 elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi commi.*

*(3) L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto.*

*(4) Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno due giorni.*

*(5) 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 entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.*

*(6) 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.*

*(7) 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.*

Articolo *82* - Modalità applicative

(1) Le maggiorazioni previste dal precedente articolo non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

(2) In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dal precedente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole 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 elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.*

*(4) L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, nei seguenti casi:*
*- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;*
*- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;*
*- esigenze personali di cui all'art. 129 del presente CCNL debitamente comprovate.*
*- sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, certificate dal servizio sanitario pubblico;*
*- sia affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché 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;*
*- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione~~,~~ 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 quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del

patto e 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 *83* - 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:*

- *studenti;*
- *percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito*

*(2) 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.*

(3) 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 *84* – 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.*

*Considerando che il settore dell'organizzazione e distribuzione di pacchetti e servizi turistici è caratterizzato da una forte componente stagionale dei flussi turistici oltre a notevole variabilità, l'impiego di personale con contratti a termine è idonea a soddisfare le esigenze strutturali di flessibilità.*

*(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*.

Articolo *85* – Limiti quantitativi

*(1) Le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale, 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:*

| 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 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 assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato in forza al momento dell'assunzione. 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 86, 87, 88, 89 e 90 del presente contratto.*

Articolo *86* – 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 *87* – Sostituzione e affiancamento

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 *88* – Stagionalità

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.
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.

Articolo *89* – Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno
(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che si considerano stagionali 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 *92*, sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.

Articolo *90* – Cause di forza maggiore

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 91 – 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.*

Articolo *92* – Diritto di precedenza

(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli *88* e *89* 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 *con raccomandata con a.r. o pec* entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

(3) L'eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle 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 *93* - Disciplina della successione dei contratti

*(1) Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, con riferimento all'avviso comune 12 giugno 2008, così come integrato dal presente accordo, hanno convenuto quanto segue.*

*Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, comma 2, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni, ai contratti a tempo determinato si applicano gli intervalli di 8 e 15 giorni, per i rapporti a termine con durata rispettivamente fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi.*

*a) La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, 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 88 e 89, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo articolo 92;*

*b) La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 2 dell'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non trova applicazione:*
*- nell'ipotesi in cui il successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo di cui all'art. 87;*
*- nell'ipotesi di cui all'articolo 86;*
*- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello;*
*c) In relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui al comma 1 dell'articolo 24 del decreto legislativo 15 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 88 e 89 del presente Contratto.*

Articolo *94* – 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 *95* – Formazione

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 *96* – Casi di ricorso

*(1) Le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale, stante quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 31 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, stabiliscono che in ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro il 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati.*

*(2) 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 congressi, convegni, manifestazioni, fiere ed esposizioni per i quali non si applica il limite previsto al comma precedente.*

*(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 gli apprendisti.*

*(4) 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.*

Articolo *97* – Comunicazioni

(1) In coerenza con lo spirito del presente Contratto 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 alla somministrazione di lavoro a tempo determinato comunica alle rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto:
a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi nell'anno 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.

Articolo *98* – Formazione

L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori somministrati e richiedere i relativi finanziamenti.

CAPO *V* - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo *99* – Lavoro extra e di surroga

(1) Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:

- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- prestazioni rese in occasione dei fine settimana;
- prestazioni rese in occasione delle festività;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

(2) I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.

(3) Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

CAPO *VI* – LAVORATORI STUDENTI

Articolo *100* – Lavoratori studenti

(1) Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone l'eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

CAPO *VII* – TELELAVORO

Articolo *101* - Telelavoro e Smartworking

Con riferimento al lavoro agile di cui alla Legge 81/2017, le Parti avvieranno il confronto entro il 01 Gennaio *2020*.
In relazione alla disciplina del telelavoro, 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; inoltre convengono di avviare il confronto entro il *1 gennaio 2020.*

Articolo *102* – Competenze linguistiche

Le parti si impegnano a promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali sarà richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua per il settore terziario.

CAPO VIII - QUOTE DI RISERVA

Articolo *103* – Quote di riserva

(1) Ai sensi del terzo comma dell'art. 4 bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modifiche ed integrazioni, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli A, B, 1, 2, 3;
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere;
- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

## TITOLO *V* - RAPPORTO DI LAVORO

## CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

### Articolo *104* – Assunzione

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 e successive modifiche ed integrazioni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in forma scritta al lavoratore il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, la durata del periodo di prova se previsto, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi.

(2) Il lavoratore è tenuto a consegnare all'azienda i documenti dalla stessa richiesti, quali ad esempio un documento di identità e il codice fiscale, le certificazioni dei titoli di studio posseduti, delle competenze acquisite, delle esperienze professionali maturate.

(3) Il lavoratore è tenuto altresì a comunicare in forma scritta al datore di lavoro la sua residenza e domicilio e a notificare immediatamente ogni eventuale successivo cambiamento.

## CAPO II - PERIODO DI PROVA

### Articolo *105* – Periodo di prova

(1) La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

(2) Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

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

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

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

| Livelli | Durata |
|---|---|
| A e B | 180 giorni |
| 1 | 150 giorni |
| 2 | 75 giorni |
| 3 | 45 giorni |
| 4 e 5 | 30 giorni |
| 6S | 20 giorni |
| 6 e 7 | 15 giorni |

(6) Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

(7) Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda

ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

(8) Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo *106* – Orario normale settimanale

(1) La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore.

(2) I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

(3) Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'art. 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 in relazione all'art. 3 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 e cioè ai *responsabili* di agenzia, ai direttori */direttrici* tecnici o amministrativi, ai *responsabili dell'*ufficio ed ai *responsabili del* reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

(4) La durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia:
- custodi
- guardiani diurni e notturni
- portieri
- telefonisti
- uscieri ed inservienti
- addetti ai transfert
- autisti
- ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923 n. 2657 e successive modifiche ed integrazioni.

(5) Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

Articolo *107* – Durata massima dell'orario di lavoro

(1) Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, è stabilito in sei mesi.

(2) La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Articolo *108* – Riduzione dell'orario

(1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. *107*, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 104 ore.

(2) Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977.

(3) Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

(4) Salvo quanto previsto dall'art. *14, comma 2, lettera o) e* in presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a trentadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

(5) I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

(6) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

(7) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Articolo *109* – Distribuzione dell'orario settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in cinque giornate.
(2) La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

(3) Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i periodi di alta stagione.

(4) Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, armonizzando le istanze del personale con le esigenze delle imprese.

(5) I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

*Articolo 110 – Distribuzione multi periodale dell'orario di lavoro*

*(1) In relazione alla peculiarità del Settore, la flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori.*
*Le Organizzazioni stipulanti concordano nel ritenere strutturale il fenomeno della stagionalità dei flussi turistici nel settore dell'organizzazione e della distribuzione dei viaggi che comporta difficoltà nella programmazione dei servizi turistici ed induce il frazionamento della durata dei rapporti di lavoro.*

*Le parti pertanto concordano anche al fine di incentivare la continuità ed il prolungamento dei rapporti di lavoro di adottare, in via sperimentale durante la vigenza del presente contratto, una disciplina dell'orario medio di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 2, del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66.*

*(2) 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 43 e 44, nel corso del quale la Direzione Aziendale esporrà le esigenze dell'impresa e i relativi programmi.*

*(3) 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.*

*(4) 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 senza corresponsione del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario, per un massimo di 20 settimane.*

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

*(6) 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.*

*(7) 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.*

*(8) 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.*

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

Articolo *111* – Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.
I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

Articolo *112* - Riposo dei minori

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 22 della legge 17 ottobre 1967 n. 977, come modificato dall'art. 13 del decreto legislativo n. 345 del 1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

(2) Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nel Settore, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Articolo *113* – Recuperi

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

Articolo *114* – Lavoro notturno

*Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del mattino.*

(2) L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

(3) I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

(4) Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali di cui agli artt. *109* e *110* del presente contratto.

(5) Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli artt. 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4.

(6) Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui *all'art. 15 del D.Lgs. 66 del 2003*, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

(7) Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'art. *31* del presente Contratto.

(8) I contratti integrativi possono definire specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente ed individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri

ruoli non risulti applicabile.

*(9) Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 66 del 2003.*

Articolo *115* – Lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli artt. *109* e *110* a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

(2) Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.

(3) I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.

(4) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

(5) La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.

Articolo *116* – Maggiorazione per lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.

(2) Salvo quanto disposto dall'articolo *successivo* le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 40 per cento.

(3) Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore *ventidue* alle ore sei del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50 per cento.

(4) Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Articolo *117* – Riposi compensativi *lavoratori stagionali in aziende di stagione*

(1) Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all'art. *116*, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

(2) I congedi di conguaglio di cui all'art. *109* nonché i permessi non goduti di cui all'art. *108* concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

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

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

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

CAPO IV - RIPOSO SETTIMANALE

Articolo *118* – Riposo settimanale

(1) Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore.

(2) Si richiamano in maniera particolare le norme di legge riguardanti le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità, la vigilanza delle imprese, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Articolo *119* – Modalità di godimento del riposo settimanale

Fermo restando quanto previsto dal presente CCNL in materia di consultazione e confronto sulle modalità di godimento del riposo settimanale e sulla distribuzione degli orari e dei turni, salvo diversa previsione della contrattazione integrativa, qualora il riposo settimanale sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni deve corrispondere a non meno di ventiquattro ore consecutive per ogni sei giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

(2) Le parti convengono che le modalità di godimento del riposo settimanale di cui al comma precedente rispondono ad esigenze oggettive tipiche del Settore in quanto volte a favorire:
- l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

Articolo *120* – Lavoro domenicale

Ai lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta un'indennità in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.
Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al primo comma del presente articolo, le parti si danno nuovamente reciproco atto di avere tenuto conto di dette prestazioni lavorative domenicali nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente definiti dalla contrattazione collettiva.

CAPO *V* – FESTIVITÀ

Articolo *121* – Festività

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

*Festività nazionali*
- Anniversario della Liberazione 25 aprile
- Festa del Lavoro 1° maggio
- Festa della Repubblica 2 giugno

Festività infrasettimanali
- Capodanno 1° gennaio
- Epifania 6 gennaio
- Lunedì di Pasqua mobile
- Assunzione 15 agosto
- Ognissanti 1° novembre
- Immacolata Concezione 8 dicembre
- S. Natale 25 dicembre
- S. Stefano 26 dicembre
- Patrono della Città

In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende turistiche il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Articolo *122* – Maggiorazione per festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività *di cui all'articolo 121* è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del quaranta per cento per lavoro festivo.

Articolo *123* – IV novembre

(1) Il trattamento del giorno della Unità Nazionale 4 Novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della legge 5 Marzo 1977, n. 54, è quello previsto dai commi seguenti.

(2) Al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

(3) Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta giornata.

(4) Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

(5) Al lavoratore assente nella suddetta giornata per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente Contratto Nazionale di Lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

CAPO *VI* – FERIE

Articolo *124* – Determinazione del periodo di ferie

(1) Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.

(2) Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'art. *122*, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'art. *124*, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

*Dichiarazione a verbale*

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

Articolo *125* – Modalità di fruizione

(1) Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

(2) Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

(3) Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

(4) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

(5) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.

(6) Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

(7) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
(8) Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'art. *117*.

(9) Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.

(10) Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

(11) Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

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

(13) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

*Articolo 126 – Ricongiungimento familiare*

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

Articolo *127* – Rinvio alla contrattazione integrativa

È affidata alla contrattazione integrativa la disciplina delle ulteriori deroghe che la contrattazione collettiva ha la facoltà di regolamentare ai sensi della legislazione vigente.

CAPO *VII* - PERMESSI E CONGEDI

Articolo *128* – Congedo per matrimonio / *unione civile*

(1) Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio *o unione civile*.

(2) La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.

(3) Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

(4) Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

(5) Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Articolo *129* – Congedo per motivi familiari

(1) In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, *componente 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, primo comma, della legge 8 marzo 2002, n. 53 *e successive 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 sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.

(3) La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

(4) In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

(5) In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Articolo *130* – Permessi per elezioni

(1) Ai sensi dell'art. 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

(2) I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Articolo *131* – Permessi per lavoratori studenti (diritto allo studio)

(1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore ~~turistico~~ le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

(2) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° ottobre 1978 - moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

(3) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di

studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

(4) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

(5) Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

(6) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

(7) Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

(8) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.

(9) Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di cinquanta dipendenti.

(10) E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche *del Settore*.

(11) Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente Contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

(12) A decorrere dal 27 luglio 2007, i permessi di cui al presente articolo possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al Settore.

## CAPO *VIII* - NORME DI COMPORTAMENTO

### Articolo *132* – Doveri del lavoratore

(1) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:
a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 8 del regio decreto legge 13 novembre 1924 n. 1825;
e) usare modi cortesi con il pubblico;
f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
g) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto;

h) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Articolo *133* – Sanzioni disciplinari

(1) Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:
a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.

(2) Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

(3) La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.
(4) La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

(5) Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

(6) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

(7) Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:
a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;
e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

(8) Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

(9) Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.

(10) L'importo delle multe sarà devoluto ad un centro di ricerca sociale da stabilirsi.

(11) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

(12) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

(13) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Articolo *134* – Assenze non giustificate

(1) Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.

(2) Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

Articolo *135* – Divieto di accettazione delle mance

(1) Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo *133*.

Articolo *136* – Consegne e rotture

(1) Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

(2) Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

Articolo *137* – Corredo e abiti di servizio

(1) Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

(2) Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

(3) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

*(4) Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.*

CAPO *IX* - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Articolo *138* – Disposizioni generali

(1) Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

(2) Le parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Articolo *139* – Assistenza sanitaria integrativa

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

(2) La relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del Quadro.

*(3) La quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda.*

Articolo *140* – Indennità di funzione

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

Categoria

| | |
|---|---|
| A | € 75,00 |
| B | € 70,00 |

Articolo *141* - Formazione ed aggiornamento

(1) I Quadri del Settore saranno iscritti all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri - Quadrifor.

(2) Il contributo annuo a favore di Quadrifor è pari a euro 75,00, di cui euro 50,00 a carico dell'azienda ed euro 25,00 a carico del Quadro.

Articolo *142* – Responsabilità civile

(1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro di rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

TITOLO *VI* - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo *143* – Elementi della retribuzione

(1) Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata;
b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati o aggiuntivi regionali o provinciali;
c) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste nel presente Contratto;

Articolo *144* – Competenza della contrattazione collettiva

(1) La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alle Associazioni territoriali ed alla contrattazione integrativa aziendale.

Articolo *145* – Determinazione della retribuzione giornaliera

(1) La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

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

Articolo *146* – Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

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

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo *147* – Paga base nazionale

(1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile; tale elemento è comprensivo dell'indennità di contingenza maturata fino al 31 Gennaio 1977.

*(2) Per il Personale qualificato delle imprese di viaggi e turismo la paga base nazionale conglobata mensile in vigore al 31 dicembre 2018 è la seguente:*

| *Livelli* | *dicembre 2018* |
|---|---|
| *a* | *2.084,74* |
| *b* | *1.930,08* |
| *1* | *1.798,25* |
| *2* | *1.643,59* |
| *3* | *1.550,11* |
| *4* | *1.462,69* |
| *5* | *1.371,75* |
| *6s* | *1.319,01* |
| *6* | *1.300,32* |
| *7* | *1.218,50* |

*(3) La paga base nazionale conglobata mensile di cui al comma 2, è incrementata con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:*

| *Livelli* | *luglio 2019* | *novembre 2019* | *Totale* |
|---|---|---|---|
| *a* | *62,70* | *62,70* | *125,40* |
| *b* | *57,93* | *57,93* | *115,86* |
| *1* | *54,27* | *54,27* | *108,54* |
| *2* | *49,50* | *49,50* | *99,00* |
| *3* | *46,57* | *46,57* | *93,14* |
| *4* | *44,00* | *44,00* | *88,00* |
| *5* | *41,43* | *41,43* | *82,86* |
| *6s* | *39,60* | *39,60* | *79,20* |
| *6* | *39,23* | *39,23* | *78,46* |
| *7* | *36,67* | *36,67* | *73,34* |

(3) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 64 del presente contratto.

(4) La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:

- nella terza parte dell'Accordo di rinnovo del 14 luglio 1977 per i dipendenti da Imprese di viaggi e turismo;
- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli articoli 81 e 87 del CCNL 10 aprile 1979;
- Edr di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 148 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

Articolo 148 – Paga base agenzie minori

(1) I valori di paga base per le agenzie minori sono ridotti delle seguenti misure:

| livelli | euro |
|---|---|
| 1 | 17,04 |
| 2 | 16,01 |
| 3 | 14,46 |
| 4 | 13,43 |
| 5 | 12,39 |
| 6s | 11,88 |
| 6 | 11,36 |
| 7 | 10,85 |

(2) Ai fini di cui al comma precedente, si definiscono agenzie minori le imprese di viaggi e turismo che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico senza il tramite di altre agenzie, di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone o per gruppi.

*(3) I valori della paga base conglobata mensile per le agenzie minori è comprensiva dell'indennità di contingenza di cui all'allegato C del CCNL 20 febbraio 2010 il cui estratto per le imprese di viaggi e turismo si riporta di seguito:*

| *Livelli* | *tabella generale* | *agenzie minori* |
|---|---|---|
| *A* | *542,70* | *542,38* |
| *B* | *537,59* | *537,27* |
| *I* | *536,71* | *536,39* |
| *II* | *531,59* | *531,30* |
| *III* | *528,26* | *527,99* |
| *IV* | *524,94* | *524,69* |
| *V* | *522,37* | *522,14* |
| *VIs* | *520,64* | *520,42* |
| *VI* | *520,51* | *520,30* |
| *VII* | *518,45* | *518,25* |

CAPO III – TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 149 – Trattamenti salariali integrativi

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 148 gli eventuali trattamenti salariali aggiuntivi regionali o provinciali di cui all'articolo 124 del C.C.N.L. del 1° luglio 1974.
(2) Alla scadenza del presente contratto le parti si incontreranno per un riesame sulla destinazione dei predetti trattamenti aggiuntivi.

Articolo 150 – Eccedenze

(1) La paga base nazionale di cui all'articolo 148 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze ad personam previsti all'articolo 81 colonna C del CCNL 10 aprile 1979 e cioè:

| Livelli | Euro |
|---|---|
| 1S | 5,42 |
| 1 | 13,22 |
| 3 | 0,31 |

*Articolo 151 – Una tantum*

*(1) Per il personale in forza alla data del ___ luglio 2019 sarà riconosciuto, per il servizio prestato nell'ambito del rapporto di lavoro in essere alla predetta data nel corso del periodo 1 gennaio 2019 – 30 giugno 2019 (carenza contrattuale), il seguente importo una tantum:*

| *Livelli* | *ott-19* | *mar-20* | *set-20* | *Totale* |
|---|---|---|---|---|
| *a* | *128,25* | *128,25* | *128,25* | *384,75* |
| *b* | *118,50* | *118,50* | *118,50* | *355,50* |
| *1* | *111,00* | *111,00* | *111,00* | *333,00* |
| *2* | *101,25* | *101,25* | *101,25* | *303,75* |
| *3* | *95,25* | *95,25* | *95,25* | *285,75* |
| *4* | *90,00* | *90,00* | *90,00* | *270,00* |
| *5* | *84,75* | *84,75* | *84,75* | *254,25* |
| *6s* | *81,00* | *81,00* | *81,00* | *243,00* |
| *6* | *80,25* | *80,25* | *80,25* | *240,75* |
| *7* | *75,00* | *75,00* | *75,00* | *225,00* |

*Per gli apprendisti, l'ammontare dell'una tantum è determinato in euro 180,00 di cui euro 60,00 da erogarsi nel mese di ottobre 2019, euro 60,00 nel mese di marzo 2020 ed euro 60,00 nel mese di settembre 2020.*

*(2) Ai lavoratori che non abbiano prestato servizio per l'intero periodo di carenza contrattuale, gli importi verranno erogati pro quota, in ragione di un sesto per ogni mese intero di servizio prestato. A tal fine non verranno considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni verranno computate come mese intero.*

*4) Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo, a norma di legge e di contratto (ivi compresa la malattia), con esclusione dei casi di maternità ed infortunio.*

*(5) Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.*

*(6) Gli importi una tantum di cui sopra sono erogati a titolo di indennizzo per il periodo di carenza contrattuale e non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto di legge e contrattuale né del trattamento di fine rapporto.*

Articolo *152* – Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

(1) La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

(2) In mancanza della disciplina di cui al comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura
:

| Livello | *Luglio 2019* |
|---|---|
| 4 | 13,80 |
| 5 | 13,15 |
| 6s | 12,58 |
| 6 | 12,42 |
| 7 | 11,63 |

(3) Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.

CAPO *IV* – ASSORBIMENTI

Articolo *153* – Assorbimenti

(1) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'art. *147 e 148* non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

CAPO *V* - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo *154* – Corresponsione della retribuzione

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

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

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

CAPO *VI* - SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo *155* – Scatti di anzianità

(1) A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società). *Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:*

| | |
|---|---|
| A | € 40,80 |
| B | € 39,25 |
| 1 | € 37,70 |
| 2 | € 36,15 |
| 3 | € 34,86 |
| 4 | € 33,05 |
| 5 | € 32,54 |
| 6s | € 31,25 |
| 6 | € 30,99 |
| 7 | € 30,47 |

*(2) L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità è:*

*- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale assunto a partire dal 1° giugno 1986;*

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

*- quella maturata dal compimento del ventunesimo anno di età per il personale di età superiore al ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986.*

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

(4) In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

(5) Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Articolo *156* – Norma transitoria

(1) Ai dipendenti in servizio alla data del 30 aprile 1990, continuerà ad essere assicurata la maturazione della serie di otto scatti di anzianità; in applicazione di tale disposizione, in occasione della maturazione del nuovo scatto di cui alla precedente tabella, verrà operata la rivalutazione degli scatti già maturati, senza liquidazione degli arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso, secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

| Livelli | lire (euro) |
|---|---|
| A | 64.000 (33,05) |
| B | 61.000 (31,50) |
| 1 | 60.000 (30,99) |
| 2 | 57.000 (29,44) |
| 3 | 54.500 (28,15) |

| | |
|---|---|
| 4 | 51.000 (26,34) |
| 5 | 50.000 (25,82) |
| 6S | 49.000 (25,31) |
| 6 | 48.500 (25,05) |
| 7 | 47.500 (24,53) |

(2) Gli scatti che matureranno successivamente al 1° luglio 1993 verranno riconosciuti nella misura di cui all'articolo *155* e secondo le modalità ivi previste ed i criteri di riproporzionamento utilizzati in base all'articolo 333 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

CAPO *VII* - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo *157* – Tredicesima mensilità

(1) In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base conglobata, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

(2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

(3) Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali.

(4) Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (art. 30, decreto Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568).

Articolo *158* – Quattordicesima mensilità

(1) A tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale conglobata, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

(2) La quattordicesima mensilità dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

(3) I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la quattordicesima mensilità nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.

(4) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

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

Articolo *159* – Indennità di cassa

(1) Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità: cassiere, addetto al cambio valute - quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze - compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" nella misura del

cinque per cento della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

CAPO VIII – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo *160* – Previdenza complementare

(1) Le parti stipulanti il CCNL Turismo convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 9 aprile 1998, di seguito denominato in breve Fon.Te., rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo.

(2) L'associazione al fondo dei lavoratori *avviene* mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità *definite*, e *riguarda* tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il *presente* CCNL.

(3) Le aziende e i lavoratori associati al fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:
- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;
- 3,45% o 6,91% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo (come previsto dal D.Lgs. 252 del 2005 e s. m. i.);
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 11,88 a carico dell'azienda e euro 3,62 a carico del lavoratore.

(4) Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al fondo.

(5) *EBNT e le sue articolazioni territoriali* potranno svolgere una funzione di sensibilizzazione tra i lavoratori, anche attraverso la raccolta delle adesioni, e potranno facilitare il rapporto tra associati e il fondo attraverso l'erogazione di informazioni riguardanti le posizioni individuali degli stessi.
(6) Restano fatte salve le eventuali analoghe iniziative adottate in materia sulla base della legislazione di Regioni a statuto speciale.

CAPO *IX* – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo *161* – Assistenza sanitaria integrativa

*(1) Le parti, 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 il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST).*

*(2) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti 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 139 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.*

*(3) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti 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 139 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.*

*(4) A decorrere da 1 luglio 2019, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili, per dodici mensilità, di cui 10 euro mensili a carico del datore di lavoro e 1 euro mensili a carico del lavoratore. Dal 1 novembre 2019 per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili, per dodici mensilità, di cui 10 euro mensili a carico del datore di lavoro e di 2 euro mensili a carico del lavoratore.*

*(5) Il contributo di cui al comma 4 è comprensivo di una quota per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.*

(6) I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso

(7) È 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.*

(8) Il regolamento del fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che per qualsiasi causa perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

*(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 al fondo 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 4, nonché la quota di iscrizione di cui ai commi 2 e 3, 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 cui all'articolo 143 , 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 RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I – MALATTIA

#### Articolo *162* – Definizione

(1) Agli effetti di quanto previsto nel presente capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo art. *166*.

#### Articolo *163* – Adempimenti

*(1) Il lavoratore ha obbligo di dare immediata notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia.*

*(2) 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 dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro.*

*(3) Nel caso di certificazione medica cartacea il lavoratore ammalato ha l'obbligo di recapitare entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia.*

*(4) Con le modalità descritte ai commi 2 e 3 il lavoratore ammalato ha l'obbligo di comunicare i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.*

(5) In mancanza di tali *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.

(6) 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.

(7) 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 art.169 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

(8) 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.

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

Articolo *164* – Visite di controllo

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

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

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

(4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste *dall'articolo 5, comma 14, del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463 s.m.i.*

Articolo *165* – Prestazioni

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. *163*, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga, oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS, ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33.
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) a una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
- il cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;

- il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

(2) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla precedente lett. a); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

(3) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli artt. *166* e 173.

(4) Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

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

CAPO II – INFORTUNIO

Articolo *166* – Infortunio

(1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel testo unico approvato con decreto del presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

(2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
(3) Ai sensi dell'art. 73 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Articolo *167* – Divieto di cumulo

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Articolo *168* – Anticipazione indennità Inail

(1) In caso di infortunio sul lavoro, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.

(2) Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'articolo 70 del decreto presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

(3) Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

(4) Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.
(5) Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le parti notificheranno all'istituto il contenuto del presente articolo.

CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo *169* – Conservazione del posto

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

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

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

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

Articolo *170* – Aspettativa generica

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'articolo *170* del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:
a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, fatto salvo quanto disposto al successivo art. *172* (malattie oncologiche);
b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici o di degenza ospedaliera;
c) che la richiesta del periodo eccedente i 180 giorni sia fatta dal lavoratore come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale;
d) che il lavoratore non abbia già fruito dell'aspettativa in precedenza.

(2) I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno far pervenire all'azienda richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

(3) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo *170*; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo *171* - Malattie oncologiche

(1) Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'art. *170* sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni.

(2) Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Articolo *172* – Rinvio ad altre disposizioni

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Articolo *173* – Lavoratori affetti da tubercolosi

(1) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa

della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

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

(3) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate.

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

## CAPO *IV* – MATERNITÀ E PATERNITÀ

### Articolo *174* – 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).*

(2) 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 a 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.*

(3) 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 affidamento.*

(4) 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.*

(5) 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'art. 198 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 189.
*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.*

(6) La mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

(7) 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.

(8) I periodi di *congedo di maternità* devono essere computati agli effetti indicati dall'articolo 22 del D.Lgs. 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 D.Lgs. n. 151 del 2001 e s.m.i.

*(9) 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 D.Lgs. 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.*

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

(11) 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 D.Lgs. n. 151 del 2001.

(12) Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto all'art. *158* del presente Contratto.

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

Articolo *175* – Integrazione

(1) Durante *il congedo di maternità* (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 157 del presente Contratto.*

Articolo *176* – 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. 151del 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 D.Lgs. n. 151 del 2001.

Articolo *177 – 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'articolo 39 comma 3 del D.Lgs. 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 del 2001*.

(5) I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste all'art. *112* del presente Contratto e da quelle previste sulla tutela del lavoro della donna.

Articolo *178 – 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.*

*(4) I trattamenti economici, normativi e previdenziali dei periodi di congedo per la malattia del figlio sono disciplinati dall'articolo 48 e 49 del D.Lgs. n. 151 del 2001.*

Articolo *179* – 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 *180* – 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'art. *77*.

(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 *181* – 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 77, 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.*

CAPO V - CHIAMATA ALLE ARMI

Articolo 182 – Servizio militare di leva

(1) Il servizio di leva è svolto nei casi contemplati dall'art. 1929, secondo comma, del decreto legislativo n. 66 del 2010. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo della ferma e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

(2) Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto.

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

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

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

(6) Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 2097, comma 2, del decreto legislativo n. 66 del 2010, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile in paesi in via di sviluppo, ai sensi dell'art. 33

della legge 26 febbraio 1987, n. 49.

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

Articolo *183* – Richiamo alle armi

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

*(2) Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti degli scatti di anzianità e del preavviso.*
(3) Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.

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

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

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Articolo *184* – Missione temporanea

(1) L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.
(2) In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:
a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
d) un'indennità di trasferta pari al quindici per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il dieci per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

(3) Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra.

(4) L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

(5) Può essere concordata aziendalmente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

(6) In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra.

(7) Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

(8) Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

(9) Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle

due stelle.

Articolo *185* – Trasferimenti di residenza

(1) I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:
a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sè e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;
b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;
c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

(2) Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente comma, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

Articolo *186* – Trasferimento

(1) A norma dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

(2) Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Articolo *187* – Lavoratori comandati

(1) Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

(2) In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

(3) Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente capo.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – RECESSO

Articolo *188* – Recesso

*(1) Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, così come modificate dalla legge n. 108 del 1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo articolo 189.*

CAPO II – PREAVVISO

Articolo *189* – Preavviso

*I termini di preavviso,* tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni, a *decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:*

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

| Livelli | preavviso |
|---|---|
| A e B | quattro mesi |

| | |
|---|---|
| 1 | due mesi |
| 2 e 3 | un mese |
| 4 e 5 | 20 giorni |
| 6S, 6 e 7 | 15 giorni |

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

| Livelli | preavviso |
|---|---|
| A e B | cinque mesi |
| 1 | tre mesi |
| 2 e 3 | 45 giorni |
| 4 e 5 | 30 giorni |
| 6S, 6 e 7 | 20 giorni |

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

| Livelli | preavviso |
|---|---|
| A e B | sei mesi |
| 1 | quattro mesi |
| 2 e 3 | due mesi |
| 4 e 5 | 45 giorni |
| 6S, 6 e 7 | 20 giorni |

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

Articolo *190* – Indennità sostitutiva del preavviso

(1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.

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

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

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

CAPO III – DIMISSIONI

Articolo *191* – Dimissioni

(1) Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del D.Lgs. 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 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo *189* ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo *190*.

(2) I1 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 *198*.

*(4) In applicazione dell'articolo 26, comma 4, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, la comunicazione di cui al comma 2 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, delle sedi*

*territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché degli enti bilaterali.*

Articolo *192* – Giusta causa

(1) Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

(2) Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli artt. *190* e *198* salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Articolo *193* - Sospensione dal Lavoro

(1) Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla retribuzione e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

(2) In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'impresa al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente CCNL per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento per giusta causa, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Articolo *194* – Matrimonio

(1) In conformità dell'art. 35, comma 4, decreto legislativo n. 198 del 2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

(2) La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. *198* con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

(3) Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. *189* e confermate, a pena di nullità, all' Ispettorato Territoriale per il lavoro entro il termine di un mese.

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

CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo *195* – Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

(1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966 n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990 n. 108 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:
a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del Codice Civile).
b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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

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

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

(5) In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:
a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) del settimo comma dell'articolo *134*;
b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;
c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'articolo *134*;
l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
m) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo *196* – Licenziamento simulato

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

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

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

Articolo *197* – Matrimonio

(1) Ai sensi dell'articolo 35, comma 2, del decreto legislativo n. 198 del 2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

(2) Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c) del terzo comma dell'art. 54 del decreto legislativo n. 151 del 2001, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

(3) Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente art. *194*.

CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo *198* – Trattamento di fine rapporto

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

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

*(3) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'articolo 409 del CCNL Turismo 30 maggio 1991. Per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.*

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

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

Articolo *199* – Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto

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

(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione *centralizzata del Libro Unico del Lavoro* delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

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

(6) In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

Articolo *200 – Anzianità convenzionale*

*(1) Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:*
*a) mutilati e invalidi di guerra: un anno;*
*b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;*
*c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.*

*(2) Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.*

*(3) L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.*

*(4) Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri*

*titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.*

*(5) Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del CCNL del 16 febbraio 1987 restano ferme le norme di cui all'articolo 76 del CCNL 23 ottobre 1950, in base alle quali i lavoratori stessi per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovranno esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950, e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentazione dei documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data.*

*(6) L'entrata in vigore del presente CCNL non riapre i suddetti termini.*

*(7) Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto, retrodatando la data di inizio del rapporto di lavoro.*

CAPO VI - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Articolo *201* – Restituzione dei documenti di lavoro

(1) L'azienda riconsegnerà al lavoratore ogni documento di sua pertinenza entro tre giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore ne rilascerà ricevuta.

(2) A richiesta del lavoratore, l'azienda consegnerà anche un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato alle sue dipendenze e delle mansioni dallo stesso svolte.

TITOLO *IX* - VIGENZA CONTRATTUALE

Articolo *202* - Decorrenza e durata

(1) Il presente contratto, *che istituisce il CCNL per i dipendenti da imprese di viaggi e turismo,* fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal *1 gennaio 2019 e sarà valido sino al 30 settembre 2020.*

(2) Il contratto si intenderà rinnovato *secondo la durata di cui al precedente comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con* raccomandata *a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.*

(3) *Il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali ed accordi speciali nazionali riferentesi alle categorie ricomprese nella sfera di applicazione del presente CCNL. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa al presente contratto.*

Articolo *203* – Procedure per il rinnovo del CCNL

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

(2) La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.

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

*Clausola di raccordo*

*segue*

*(1) Nell'ottica di dotare il Settore di uno strumento contrattuale che fornisca la necessaria stabilità del quadro di insieme, le Parti condividono che il presente CCNL produca effetti dal 1° gennaio 2019, sia per la parte normativa che per quella economica. Il presente Contratto Nazionale sostituisce integralmente il CCNL Turismo 20 febbraio 2010, fatto salvo quanto espressamente richiamato.*

*(2) Le Parti stabiliscono che per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 2018, resta valido il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010.*

# ALLEGATI

ALLEGATO … PROFILI FORMATIVI IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente *contratto*, con riferimento alle imprese di viaggi e turismo sono individuate le seguenti figure.

| denominazione figura | livello corrispondente | Durata |
|---|---|---|
| ADDETTO/OPERATORE DI BASE | 6 livello CCNL imprese di viaggi e turismo | fino a 24 mesi |
| ADDETTO/OPERATORE ESPERTO | 6 livello super CCNL imprese di viaggi e turismo | fino a 36 mesi |
| ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO | 5 livello super CCNL imprese di viaggi e turismo | fino a 36 mesi |
| ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO | 4 livello super CCNL imprese di viaggi e turismo | fino a 36 mesi |
| OPERATORE PROFESSIONALE | 3 livello super CCNL imprese di viaggi e turismo | fino a 36 mesi |
| OPERATORE GESTIONALE | 2 livello super CCNL imprese di viaggi e turismo | fino a 36 mesi |

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, del *presente CCNL*.

(3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al *presente* CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

(4) Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo. I contenuti della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali sono declinati dalle Regioni sentite le parti sociali, nei limiti delle risorse pubbliche annualmente disponibili, per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

ADDETTO/OPERATORE DI BASE

Descrizione attività: La figura opera nelle agenzie di viaggio realizzando, sotto indicazione, compiti semplici

*segue*

| livello *presente* CCNL | Competenze potenziali | Contenuti percorso formativo minimo |
|---|---|---|
| 6<br><br>Qualifiche di cui al *presente* CCNL e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione | La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle indicazioni ricevute e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.<br><br>ESEMPI: custode, portiere, mansioni di semplice attesa. | Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:<br><br>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);<br><br>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse) |

ADDETTO/OPERATORE ESPERTO

Descrizione attività: La figura opera nelle agenzie di viaggio, realizzando, sotto indicazione, compiti semplici

| livello *presente* CCNL | Competenze potenziali | Contenuti percorso formativo minimo |
|---|---|---|
| 6 super<br><br>Qualifiche di cui al *presente* CCNL e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione | La figura standard opera generalmente gestendo attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.<br><br>ESEMPI : smistamento pratiche, guida di mezzi di trasporto, ecc. | Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:<br>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);<br>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse) |

*segue*

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO

Descrizione attività : La figura svolge attività diversificate, di livello semplice e di routine nel quadro delle modalità operative conferitegli

| livello *presente* CCNL | Competenze potenziali | Contenuti percorso formativo minimo |
|---|---|---|
| 5<br>Qualifiche di cui al *presente* CCNL e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione | La figura standard opera generalmente attività diversificate ma nel complesso di livello semplice e di routine, e laddove richiesto, operando<br>anche in lingue estere.<br>ESEMPI:<br>- accoglienza, orientamento *ed assistenza* della clientela;<br>- operazioni amministrative e le normali operazioni di emissione e registrazione di fatture *e di altri documenti equipollenti* e degli incassi *e dei pagamenti*, anche utilizzando macchine elettroniche ovvero software dedicati alla gestione delle attività di contabilità semplice;<br>- archiviazione delle pratiche di vendita *e dei documenti di acquisto*;<br>- autista, portavalori, ecc. | Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:<br><br>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro,<br><br>organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);<br><br>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse) |

*segue*

ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO

Descrizione attività: La figura effettua le diverse operazioni riguardanti prenotazioni, emissione e vendita di biglietti, vouchers, ecc. anche per mezzo di terminali elettronici, *e software dedicati*, ecc.

| livello *presente* CCNL | Competenze potenziali | Contenuti percorso formativo minimo |
|---|---|---|
| 4<br><br>Qualifiche di cui al *presente* CCNL e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione | La figura standard opera nelle agenzie di viaggio, in condizioni di autonomia esecutiva, che svolgono sia intermediazione che organizzazione e, laddove richiesto, operando anche in lingue straniere.<br><br>ESEMPI :<br><br>prenotazione di posti, emissione e vendita di biglietti, voucher e documenti di viaggio;<br><br>servizi di accompagnamento e trasferimento della clientela;<br><br>gestione dei flussi amministrativi e contabili delle operazioni poste in essere dall'azienda;<br><br>assistenza pre e post vendita del cliente negli aspetti che riguardano l'erogazione del servizio e rilevazione del grado di soddisfazione;<br><br>rilevazione dei reclami dei clienti. | Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:<br><br>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);<br><br>b) competenze tecnico professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse) |

*segue*

OPERATORE PROFESSIONALE

Descrizione attività: La figura è impegnata nella creazione e vendita di programmi turistici, nella prenotazione ed emissione di biglietterie varie con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza lingue, nelle funzioni amministrative, ecc.

| livello *presente* CCNL | Competenze potenziali | Contenuti percorso formativo minimo |
|---|---|---|
| 3<br>Qualifiche di cui al *presente* CCNL e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione | La figura standard opera prevalentemente nelle agenzie sia<br>di intermediazione che di produzione con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza e, laddove richiesto, operando in lingue straniere.<br><br>ESEMPI :<br><br>addetto ai servizi di prenotazione<br>dei posti, emissione di biglietti con costruzione tariffaria autonoma e conoscenza delle lingue straniere;<br><br>tecnico specializzato nella creazione e programmazione di pacchetti e servizi turistici;<br><br>tecnico specializzato nell'organizzazione di convegni, congressi e viaggi di incentivazione – *settore MICE*;<br><br>tecnico specializzato nella<br>fornitura di viaggi d'affari in base alle specifiche esigenze dei clienti;<br>promotore commerciale;<br><br>addetto all'attività di marketing;<br><br>impiegato amministrativo e /o contabile di acquisita esperienza, ecc. | Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:<br><br>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);<br><br>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al<br>contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di<br>interesse) |

*segue*

OPERATORE GESTIONALE

Descrizione attività: La figura è specializzata nelle funzioni gestionali delle agenzie di viaggi e turismo, coordinando le risorse assegnate, se previsto, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro, analizzando la domanda ed elaborando la strategia per conseguire gli obiettivi.

| livello *presente* CCNL | Competenze potenziali | Contenuti percorso formativo minimo |
|---|---|---|
| 2<br>Qualifiche di cui al *presente* CCNL e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione | La figura standard opera generalmente una funzione di controllo e definizione delle attività della propria area sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite e, laddove richiesto, operando in lingue straniere ed in ogni caso sulla base delle linee strategiche predisposte dal responsabile dell'impresa.<br><br>ESEMPI:<br>responsabilità di servizio o di reparto anche amministrativo;<br><br>capo agenzia con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;<br><br>cura dei rapporti con i fornitori dei servizi turistici. | Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:<br><br>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);<br><br>b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento *e conoscenza dei principali competitor del mercato*, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse) |

Allegato …

scheda formativa

informazioni personali

nome e cognome

|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|_|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

luogo di nascita

|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__

data di nascita |__|__| / |__|__| / |__|__|

indirizzo |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

città |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__| provincia |__|__|

istruzione e formazione

istituto professionale sc s a secondaria di 2° Univers

informazioni sull’azienda

denominazione sociale

|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__

indirizzo

|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|____|__|

città |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__| provincia |__|__|

referente per la formazione

|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

informazioni sul contratto di apprendistato

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

profilo professionale

|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|_|

*segue*

durata del rapporto inquadramento formazione

|__|__| mesi livello |__|__| |__|__| ore medie annue

inizio rapporto |__|__| / |__|__| / |__|__| fine rapporto |__|__| / |__|__| / |__|__|

dichiarazione del datore di lavoro

Si attesta che la formazione prevista dal *presente* CCNL si è svolta in sede aziendale, in conformità con quanto previsto dal CCNL stesso e dalle vigenti disposizioni di legge.

data |__|__| / |__|__| / |__|__|

(timbro e firma)

*segue*

ALLEGATO … - ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 GIUGNO 2004 PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO-QUADRO EUROPEO SUL **TELELAVORO** CONCLUSO IL 16 LUGLIO 2002 TRA UNICE/UEAPME, CEEP E CES

Tra

Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, CNA, Confapi, Confservizi, ABI, AGCI, ANIA, APLA, Casartigiani, CIA, CLAAI, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop,

UNCI

e

CGIL, CISL, UIL

Visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro – ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

Vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale accordo negli Stati membri, negli Stati appartenenti allo Spazio economico europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

Considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

Considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

Considerato che l'accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

Le parti in epigrafe riconoscono che:

1) il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, par. 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;

2) il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;

3) l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;

4) l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

Art. 1 (Definizione e campo di applicazione)

Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Art. 2 (Carattere volontario)

Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.

Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3 (Condizioni di lavoro)

Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4 (Protezione dei dati)

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.

Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.

Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali Internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5 (Diritto alla riservatezza)

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 6 (Strumenti di lavoro)

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.

Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.

Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via Internet.

Art. 7 (Salute e sicurezza)

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.

Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8 (Organizzazione del lavoro)

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9 (Formazione)

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10 (Diritti collettivi)

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11 (Contrattazione collettiva)

Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.

La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12 (Applicazione e verifica dell'accordo)

In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.

Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle

parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

(omissis)

*ALLEGATO … – REGOLAMENTO ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE MULTILOCALIZZATE*

*finalità del Fondo*

*(1) In applicazione dell'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende multilocalizzate che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.*

*(2) Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.*

*alimentazione del Fondo*

*(3) Il Fondo è alimentato dal 30% della quota di assistenza contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali.*

*(4) Nei casi previsti al punto che precede l'azienda verserà il contributo del 30% sull'apposito conto "Fondo sostegno al reddito aziende multilocalizzate" intestato all'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo.*

*(5) In applicazione del comma 3 dell'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo provvederà periodicamente a rendere noto l'elenco degli Enti bilaterali territoriali in favore dei quali andrà versato il contributo del 30%, unitamente a quello dei territori per i quali il suddetto contributo sarà versato sul Fondo nazionale di cui al punto precedente.*

*destinazione del Fondo*

*(6) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.*

*(7) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei tre anni precedenti.*

*(8) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 60% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).*

*(9) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, tenuto conto della consistenza del Fondo.*

*accesso al Fondo*

*(10) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro*

*deve dimostrare di aver versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.*

*(11) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'azienda e le competenti strutture sindacali dei lavoratori.*

*(12) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al sessanta per cento della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBNT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente. Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. Le modalità di erogazione sono regolate da un'apposita convenzione stipulata tra l'Ente bilaterale nazionale e l'INPS.*

*(13) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:*

*- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;*

*- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;*

*- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.*

*(14) L'Ente Bilaterale Nazionale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 7 e 8. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.*

*(15) L'EBNT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBNT dei versamenti effettuati.*

*(16) Non sono a carico dell'EBNT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 12 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.*

*(17) Le somme stanziate e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.*

*ALLEGATO … - ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE STIPULATO IL 27 LUGLIO 1994*

*PREMESSA*

*Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993. Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati. L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche*

*che si pongono. In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.*

*Articolo 1*

*Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.*

*PARTE PRIMA*

*Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie*

*Articolo 2*

*Ambito ed iniziativa per la costituzione*

*Nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.*

*Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:*

*a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;*

*b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.*

*Articolo 3*

*Designazione liste*

*Filcams, Fisascat e Uiltucs si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.*

*Articolo 4*

*Composizione delle R.S.U.*

*Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.*

*La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.*

*Articolo 5*

*Attribuzione dei seggi.*

*segue*

*Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U. , il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.*

*La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'articolo 4, 2° comma, del presente accordo.*

*Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.*

*Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.*

*Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia una proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..*

*Articolo 6*

*Composizione delle liste*

*Le federazioni FILCAMS, FISASCAT E UILTuCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnicoorganizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.*

*Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.*

*Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'articolo 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.*

*Articolo 7*

*Numero dei componenti R.S.U.*

*Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:*

*a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;*

*b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;*

*c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).*

*In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:*

*a) 3 rappresentati nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;*

*b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;*

*c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;*

*d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;*

*e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;*

*f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;*

*g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;*

*h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.*

*Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.*

*Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.*

*Articolo 7 bis*

*Fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 8 e ai sensi dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.*

*Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:*

*a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti,*

*b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,*

*c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.*

*In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.*

*Articolo 8*

*Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.*

*Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.*

*Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.*

*FILCAMS - FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.*

*Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U..*

*Articolo 9*

*Compiti e funzioni*

*FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nei CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.*

*Articolo 10*

*Durata e sostituzione nell'incarico*

*I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.*

*La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.*

*Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.*

*In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.*

*In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.*

*Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.*

*Articolo 11*

*Revoca delle R.S.U.*

*A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U. . La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.*

*Articolo 12*

*Clausola di salvaguardia*

*Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'articolo 19 legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..*

*PARTE SECONDA*

*Disciplina della elezione della R.S.U.*

*Articolo 1*

*Validità delle elezioni - Quorum*

*Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.*

*Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.*

*Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.*

*Articolo 2*

*Elettorato attivo e passivo*

*Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.*

*Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.*

*I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).*

*Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.*

*Articolo 3*

*Presentazione delle liste*

*Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'articolo 2, 1^ parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.*

*Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.*

*Articolo 4*

*Comitato elettorale*

*Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.*

*Articolo 5*

*Compiti del Comitato elettorale*

*Il Comitato elettorale ha il compito di:*

*a) ricevere la presentazione delle liste;*

*b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;*

*c) verificare la valida presentazione delle liste;*

*d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;*

*e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;*

*f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;*

*g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.*

*Articolo 6*

*Scrutatori*

*E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.*

*Articolo 7*

*Segretezza del voto*

*Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.*

*Articolo 8*

*Schede elettorali*

*La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di*

*precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio;*

*la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.*

*Articolo 9*

*Preferenze*

*L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.*

*L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.*

*Articolo 10*

*Modalità della votazione*

*Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.*

*Articolo 11*

*Composizione del seggio elettorale*

*Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'articolo 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.*

*Articolo 12*

*Attrezzatura del seggio elettorale*

*A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.*

*Articolo 13*

*Riconoscimento degli elettori*

*Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da*

*almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.*

*Articolo 14*

*Compiti del Presidente*

*Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.*

*Articolo 15*

*Operazioni di scrutinio*

*Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc...) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.*

*Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.*

*Articolo 16*

*Ricorsi al Comitato elettorale*

*Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.*

*Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.*

*Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.*

*Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.*

*Articolo17*

*Comitato dei garanti*

*Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS, presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.*

*Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.*

*Articolo 18*

*Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.*

*La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U. , una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.*

*Articolo19*

*Adempimenti della Direzione aziendale*

*La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.*

*Articolo 20*

*L'intervento della legge*

*A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinché eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.*

*Articolo 20 bis*

*Disposizioni varie*

*I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'articolo 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.*

*Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora traferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.*

*Articolo 21*

*Clausole per la provincia autonoma di Bolzano*

*Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extraconfederali, in base all'articolo 5 bis della legge 236/93.*

*Articolo 22*

*Clausola finale*

*Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.*

*segue*

*ALLEGATO … - ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO STIPULATO IL 18 NOVEMBRE 1996*

*Premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;*

*- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;*

*- ravvisato che il decreto legislativo n. 626 del 1994 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;*

*- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;*

*- considerato che la logica che fonde i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;*

*nel comune intento di:*

*- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;*

*- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;*

*si è stipulata la presente ipotesi di accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi del Turismo.*

*Prima Parte*

*RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA*

*1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza*

*Ai sensi dell'articolo 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:*

*a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;*

*b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;*

*c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;*

*salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.*

*Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 626 del 1994, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie*

*attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.*

*AZIENDE O UNITÀ PRODUTTIVE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI*

*2. Individuazione della rappresentanza*

*Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.S.A./R.S.U. laddove costituite.*

*In caso di assenza di R.S.A./R.S.U. o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.*

*In caso di costituzione delle R.S.A./R.S.U. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.*

*3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza*

*Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.*

*Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.*

*Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.*

*Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.*

*Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.*

*Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.*

*Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.*

*Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in una apposita lista.*

*L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.*

*La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.*

*Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni.*

*segue*

*In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.*

*4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza*

*In presenza di R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di R.S.U.*

*In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.*

*In assenza di R.S.A./R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.*

*Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.*

*4.bis Permessi retribuiti*

*In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:*

*- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;*

*- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.*

*Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.*

*Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene utilizzato il predetto monte ore.*

*Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.*

*AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI*

*5. Individuazione della rappresentanza*

*Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a.*

*In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6 b.*

*6. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza*

*6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza*

*L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.*

*segue*

*Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.*

*Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.*

*Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.*

*Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.*

*Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.*

*L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.*

*Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile.*

*Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.*

*6.b Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza*

*I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'Organismo paritetico provinciale.*

*Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.*

*L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.*

*Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designata.*

*I rappresentanti per la sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.*

*Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.*

*6.bis Permessi retribuiti*

*In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:*

*- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;*

*- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;*

*- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.*

*segue*

*Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.*

*Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene autorizzato il predetto monte ore.*

*Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.*

*7. Disposizioni per le aziende stagionali*

*Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.*

*Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro prevede, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.*

*Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.*

*8. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza*

*Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.*

*8.a Strumenti e mezzi*

*In applicazione dell'articolo 19, comma 1, lettere e) ed f) del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.*

*Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.*

*Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.*

*Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.*

*Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.*

*Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.*

*Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A/R.S.U.*

*8.b Accesso ai luoghi di lavoro*

*Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.*

*Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.*

*Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.*

*Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.*

*Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.*

*8.c Modalità di consultazione*

*Laddove il decreto legislativo n. 626 del 1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.*

*Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.*

*Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.*

*In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.*

*8.d Informazioni e documentazione aziendale*

*Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'articolo 19, del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.*

*Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuta a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.*

*9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza*

*In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.*

*10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza*

*Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, si stabilisce quanto segue:*

*- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'articolo 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994;*

*- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;*

*- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:*

*- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa*

*- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione*

*- metodologie sulla valutazione del rischio*

*- metodologie minime di comunicazione;*

*- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.*

*Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.*

*Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.*

*11. Addetti ai videoterminali*

*Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'articolo 54, decreto legislativo n. 626 del 1994, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.*

*Seconda Parte*

*ORGANISMI PARITETICI*

*12. Organismo paritetico nazionale*

*E' costituita, all'interno dell'Ente bilaterale nazionale del terziario,*

*un'apposita sezione denominata Organismo paritetico nazionale per la sicurezza sul lavoro formato da 6 rappresentanti della Confcommercio e da 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.*

*Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente bilaterale nazionale del terziario.*

*L'O.P.N. per la sicurezza sul lavoro ha i seguenti compiti:*

*- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.;*

*- promuovere la costituzione degli Organismi paritetici provinciali, di cui al successivo articolo 13, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994, e coordinarne l'attività;*

*- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi paritetici provinciali;*

*- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tendendo conto di quanto previsto dai Ministri del lavoro e della sanità in applicazione dell'articolo 22 comma 7 del decreto legislativo n. 626 del 1994 per la dimensione e la tipologia delle imprese;*

*- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;*

*- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;*

*- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;*

*- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;*

*- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.*

*Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente bilaterale nazionale turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.*

*13. Organismi paritetici provinciali*

*A livello provinciale saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle ASCOM e da tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione, con i relativi supplenti).*

*Gli Organismi paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:*

*- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'organismo paritetico nazionale.*

*Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSSLL, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.*

*L'O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:*

*- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;*

*- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e proporli all'O.P.N.;*

*- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;*

*- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;*

*- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;*

*- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.*

*L'Organismo paritetico:*

*- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;*

*- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.*

*Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.*

*Per il settore Turismo le funzioni dell'organismo paritetico provinciale, sono svolte di norme dall'Ente bilaterale territoriale o dal Centro di servizio, o - previe apposite intese tra le organizzazioni territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. Turismo 6 ottobre 1994 – saranno demandate all'organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.*

*14. Composizione delle controversie*

*Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.*

*A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'organismo paritetico provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.*

*Procedure:*

*la parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:*

*- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;*

*- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico provinciale;*

*- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;*

*- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;*

*- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'organismo paritetico nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.*

*Le parti interessate (aziende, lavoratori, o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.*

*15. Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6.b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:*

*- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;*

*- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6.b, concorrono le sole aziende interessate.*

*Successivamente al 31 marzo 1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P.*

*Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.*

*Per il settore del Turismo, le organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definito per l'Ente bilaterale.*

*16. Dichiarazione congiunta*

*Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.*

*16.bis Disposizione finale*

*Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.*

*ALLEGATO … - CODICE DI CONDOTTA*

*Documento finalizzato a contrastare lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo*

*Le aziende di Tour Operation, le Agenzie di Viaggio (federate e non), le linee aeree e gli aeroporti che adotteranno il presente Codice si impegnano – oltre quanto già previsto dalla legge n. 269 del 1998 "Norme contro lo sfruttamento della prostituzione, della pornografia, del turismo sessuale in danno di minori quali nuove forme di riduzione in schiavitù" - ad adottare tutte le misure atte a combattere lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo in tutti i casi e in tutte le occasioni utili a tale obiettivo.*

*In particolare esse si impegnano:*

*1. Ad attuare politiche di informazione e di aggiornamento del personale in Italia e nei paesi di destinazione sul tema dello sfruttamento sessuale dei minori;*

*2. A portare a conoscenza dei loro clienti - al di là degli obblighi di informazione previsti dalla legge 269 del 1998 - il proprio impegno contro lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo, informandoli anche della loro adesione a questo Codice di Condotta;*

*3. A inserire nei contratti con il corrispondente estero clausole che gli richiedono di:*

*a) non agevolare, in alcun modo, il contatto tra il turista ed eventuali sfruttatori di minori; tra il turista e il minore stesso avente come fine un rapporto di tipo sessuale;*

*b) vigilare, per quanto è possibile, affinché non avvengano, nel corso del soggiorno del turista, contatti o incontri con sfruttatori e/o con minori aventi come fine un rapporto di tipo sessuale;*

*segue*

*4. A richiedere alle strutture alberghiere - in sede contrattuale - il divieto di accesso nelle camere dei clienti ai minori del luogo avente come fine lo sfruttamento sessuale. A non rinnovare il contratto, nel caso in cui fosse comprovata una così grave inadempienza.*

*5. Ad allegare ai contratti con i corrispondenti esteri e albergatori il testo del Codice di Condotta tradotto in inglese.*

*6. A non utilizzare messaggi pubblicitari su carta stampata, o su video o via Internet in grado di suscitare suggestioni o motivi di richiamo in contrasto con la campagna portata avanti da ECPAT e con i principi ispiratori del presente Codice.*

*7. A inserire nei supporti di comunicazione destinati alla commercializzazione dei prodotti: "La nostra Azienda aderisce al Codice di Condotta contro lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo".*

*8. A far conoscere ai propri dipendenti il presente Codice di Condotta che all'uopo verrà inserito nei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL di categoria).*

*9. A inserirlo nei nuovi contratti di lavoro.*

*REGOLE AGGIUNTIVE RIGUARDANTI:*

*le compagnie aeree:*

*l'Azienda, in aggiunta a quanto precede, si impegna a perseguire con ogni mezzo utile e idoneo, la sensibilizzazione del pubblico sui principi ispiratori del Codice (giornale di bordo, ticket jacket, internet link, video sui voli a lungo raggio, ecc.)*

*le società di gestione degli aeroporti:*

*l'Azienda si impegna a proiettare messaggi di sensibilizzazione (spot) sui monitor nelle aree di transito nonché utilizzare Ticket Jackets e/o altro materiale di sensibilizzazione nelle biglietterie.*

*DIFFUSIONE DEL CODICE DI CONDOTTA*

*Le Associazioni di categoria che adottano il presente Codice di Condotta si impegnano a sostenere la diffusione presso le aziende aderenti.*

*La sua promozione e divulgazione è affidata a ECPAT Italia che, di concerto con le Associazioni di categoria che riterranno di sottoscriverlo, ne curerà l'attuazione.*

*TAVOLO DI VERIFICA*

*Il Tavolo di verifica ha il compito di accertare la reale applicazione del Codice di Condotta da parte dei suoi firmatari.*

*ECPAT-Italia, nella sua qualità di promotrice del Codice di Condotta, ha il compito di convocare i facenti parte del Tavolo di verifica.*

*Prenderanno parte al Tavolo di verifica un rappresentante di ECPAT-Italia, un rappresentante di ciascuna associazione firmataria del Codice di Condotta, rappresentanti sindacali di settore, due rappresentanti istituzionali, un rappresentante Adiconsum.*

*Il Tavolo di verifica si riunisce almeno due volte l'anno.*