4 marzo 2010

Ipotesi di accordo
per il rinnovo del
CCNL per i dipendenti
da aziende del settore Turismo

Il giorno 4 del mese di marzo 2010

tra

ASSOTURISMO
ASSHOTEL
ASSOCAMPING
ASSOVIAGGI
FIBA
FIEPET

con la partecipazione di CONFESERCENTI

e

FILCAMS CGIL
FISASCAT CISL
UILTuCS UIL

Visto il Protocollo interconfederale 22 gennaio 2009, il CCNL Turismo 22 luglio 2003, l'accordo 17 giugno 2008 e l'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 31 luglio 2007

si è stipulata

la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo

Indice

POLITICHE PER IL GOVERNO DEL SETTORE 5
integrale applicazione della contrattazione 5
stagionalità 5
ammortizzatori sociali 6
enti bilaterali 6
semplificazione amministrativa 6
buoni vacanza 6
aziende ricettive – alloggio 6
ristorazione collettiva – appalti 6
ristorazione collettiva – ritardati pagamenti 7
attività in concessione 7
politiche fiscali (IVA) 7
decontribuzione e detassazione 8
TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE 9
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI 10
pari opportunità 10
secondo livello di contrattazione 10
effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello 11
sostegno al reddito 12
statuto 13
regolamenti 13
garanzia delle prestazioni 14
bilateralità 14
tutela della salute e della sicurezza sul lavoro 14
TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 15
professionalità 15
TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO 16
contratti a termine 16
lavoro extra e di surroga 16
appalto di servizi 16

telelavoro 17
lavoratori stranieri 17
TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO 18
modalità di godimento del riposo settimanale 18
TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO 19
paga base nazionale 19
retribuzione dei lavoratori extra e di surroga 19
TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 20
part time post partum 20
aspettativa non retribuita 20
malattie oncologiche 20
TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE 21
decorrenza e durata 21
procedure per il rinnovo del CCNL 21
indennità di vacanza contrattuale 21
semplificazione contrattuale 21
TITOLO X - AZIENDE ALBERGHIERE 22
classificazione del personale 22
TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI 24
concessioni 24
sale bingo 24
TITOLO XV - IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO 25
classificazione del personale 25
ALLEGATI 26
vitto e alloggio 26
regolamento apprendistato professionalizzante settore turismo 26
scheda formativa 42

POLITICHE PER IL GOVERNO DEL SETTORE

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

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

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

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

integrale applicazione della contrattazione

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

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

stagionalità

Le parti concordano nel considerare la stagionalità, nelle sue diverse accezioni (ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, etc.) come un connotato strutturale del settore, alla luce del quale si rendono necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese turistiche e quindi a tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore.

A tal fine, le parti hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive del lavoro che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Per il raggiungimento di tali finalità, le parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:

- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nella riassunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con applicazione del beneficio sin dalla data di prima assunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato;
- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale.

Le parti concordano inoltre di sviluppare congiuntamente il livello di interlocuzione con le amministrazioni e gli enti nazionali e territoriali nell'ottica di una maggiore condivisione delle politiche afferenti la programmazione turistica, con l'obiettivo di prolungare la durata delle fasi stagionali di attività, anche richiedendo la modificazione delle normative in contrasto con tali obiettivi.

ammortizzatori sociali

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

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

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

Le parti, nel ritenere utile attivare strumenti di sostegno al reddito anche in costanza di rapporto di lavoro, fermo restando l'impegno del sistema della bilateralità a supporto dei nuovi istituti, richiedono concordemente che - in caso di sospensione del rapporto di lavoro - l'erogazione dell'indennità di disoccupazione resti assicurata anche nei casi in cui il sistema della bilateralità non disponga delle risorse necessarie per assicurare la relativa integrazione.

enti bilaterali

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

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

semplificazione amministrativa

Al fine di incentivare la trasparenza del mercato del lavoro e la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, le parti richiedono congiuntamente al Ministero del Lavoro l'adozione di un provvedimento che consenta alle imprese del settore turismo di adempiere agli obblighi amministrativi concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata, con particolare riferimento ai fenomeni di stagionalità e di alta mobilità professionale degli addetti.

buoni vacanza

Le parti sociali del settore Turismo, premesso che l'articolo 8 del CCNL Turismo 22 luglio 2003 ha previsto la possibilità di definire forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate e che l'articolo 10 della legge 29 marzo 2001, n. 135 ha previsto l'istituzione di un sistema nazionale di buoni vacanza, condividendo l'obiettivo di facilitare l'accesso al Turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili e di sostenere la domanda turistica, incentivando la destagionalizzazione ed accrescendo l'occupazione nel settore, concordano di sollecitare le istituzioni ai diversi livelli di competenza al fine di attivare una politica favorevole al turismo sociale, consapevole e sostenibile, congiuntamente richiedono che le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti, destinate al finanziamento di buoni vacanza non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, in analogia con quanto attualmente previsto per i buoni pasto. In tale ambito, le parti concordano che gli enti bilaterali possono sostenere i buoni vacanza destinando risorse ad integrazione delle somme a tal fine destinate da altri soggetti, pubblici e/ o privati.

aziende ricettive – alloggio

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

ristorazione collettiva – appalti

Le Parti, considerato

- il Protocollo di intesa nel CCNL sugli appalti;

- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del dialogo sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e FERCO (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006;
- l'emanazione periodica, ai sensi della legge n. 327 del 2000, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;

nel ritenere necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, chiedono alle Istituzioni ai vari livelli:

a) l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare, da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento, presso le organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, Regioni, etc.) la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;

b) che venga inserito nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale;

c) l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio del rapporto qualità/prezzo;

d) il rilascio di una certificazione di ottemperanza attraverso il documento unico di regolarità contributiva;

e) prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'imprese e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici;

f) l'emanazione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri di un apposito DPCM che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, con specifico riferimento agli obiettivi indicati nel presente protocollo,così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157, con la determinazione degli elementi di valutazione e dei parametri di ponderazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con anche fissati i criteri di vincolo alla esclusione delle offerte anomale.

ristorazione collettiva – ritardati pagamenti

Le Parti, considerato:

- che il problema dei ritardi nei pagamenti da parte dello Stato, sia a livello centrale che periferico, nei confronti delle aziende fornitrici dei servizi di ristorazione collettiva rappresenta un fenomeno sempre più crescente;

- che, in questo periodo di crisi economica, tali eventi stanno aggravando la situazione delle imprese del settore, mettendo a grave rischio la sopravvivenza di molte di esse e di conseguenza le tutele stesse nei confronti dei lavoratori ivi impegnati;

convengono sull'obiettivo comune sul quale impegnarsi, intervenendo nei confronti del Governo e dei Ministeri competenti per il rispetto dei tempi, previsti dalla legge, sui pagamenti alle aziende appaltatrici del servizio e per il rispetto della norma che vincola la Pubblica Amministrazione all'aggiornamento dei prezzi per i contratti pluriennali.

attività in concessione

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

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

politiche fiscali (IVA)

Le parti stipulanti il CCNL Turismo, premesso che:

- *l'aliquota iva applicata in Italia ai servizi ricettivi e della ristorazione (10%) è superiore all'analoga aliquota applicata dai principali Paesi concorrenti appartenenti all'Unione Europea, quali ad esempio la Francia (5,5%), la Spagna (8%) e la Grecia (9%);*
- *alcuni Paesi appartenenti all'Unione Europea hanno recentemente stabilito o si apprestano a stabilire una riduzione dell'aliquota iva applicata ai servizi ricettivi e della ristorazione;*
- *l'aliquota iva applicata in Italia ai pacchetti e servizi turistici prestati dalle agenzie di viaggi e turismo (20%) nonché agli stabilimenti balneari ed ai locali di trattenimento e spettacolo (20%) è notevolmente superiore alle analoghe aliquote applicate ai servizi componenti il pacchetto turistico (trasporti, ricettivi, ristorazione, ecc.) e che il regime speciale iva delle agenzie di viaggi è ancora disciplinato dall'articolo 74-ter del decreto del Presidente della Repubblica n. 633 del 1972;*

tenuto conto del fatto che

- *il turismo è un settore labour intensive in seno al quale la riduzione dell'imposizione indiretta può contribuire in modo significativo alla creazione di nuovi posti di lavoro ed alla salvaguardia dell'occupazione esistente;*
- *la riduzione dell'aliquota iva applicata ai servizi turistici incrementerebbe la capacità competitiva del sistema turistico nazionale;*
- *appare necessario assicurare la neutralità dell'imposta ai fini della concorrenza;*

richiedono congiuntamente di applicare al settore aliquote impositive in linea con quanto applicato nei Paesi concorrenti e, in particolare, richiedono:

- *che venga realizzata una riduzione dell'aliquota iva da applicare ai servizi ricettivi e della ristorazione nonché agli stabilimenti balneari ed ai locali di trattenimento e spettacolo;*
- *che venga assicurata l'integrale deducibilità dell'iva relativa alle spese per servizi ricettivi e della ristorazione;*
- *che l'aliquota iva applicata ai servizi forniti dalle aziende ricettive ai clienti non alloggiati venga parificata all'aliquota iva applicata ai clienti alloggiati;*
- *che venga garantita l'applicazione dell'iva all'attività delle agenzie di viaggi in modo uniforme alle aliquote applicate ai servizi componenti i pacchetti turistici, e che si possa giungere alla revisione del regime speciale iva delle agenzie di viaggi, per adeguarlo alle mutate condizioni di mercato.*

decontribuzione e detassazione

L'impegno delle parti sociali nei confronti del Governo è rivolto al ripristino del sistema precedente di decontribuzione del salario variabile nonché delle somme erogate a titolo di straordinario forfetizzato e all'aumento della quota esente del buono pasto.

TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

All'articolo 1, comma 1, del CCNL Turismo 22 luglio 2003, il punto VI) Imprese di viaggi e turismo è sostituito dal seguente:

IV) IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO, *TOUR OPERATOR E NETWORK DI AGENZIE DI VIAGGI E TURISMO*

a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (Agenzie, Uffici, Sedi, Filiali, Succursali, ecc.) *le imprese, i tour operator e i network di Agenzie di Viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici*;

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

pari opportunità

Dopo l'articolo 7 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 31 luglio 2007, è inserito il seguente:

Articolo ...

(1) 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 30 giugno 2010 l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore.

(2) 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, EBN, Fonter, Fondo Aster, Marco Polo) nonché presso gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.

(3) 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.

secondo livello di contrattazione

L'articolo 10 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, come modificato dall'accordo del 31 luglio 2007, è sostituito dal seguente:

Articolo 10

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

(2) Di norma, i relativi accordi hanno durata pari a tre anni.

(3) Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia, il negoziato di secondo livello si svolge:

- a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;

- a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le agenzie di viaggio il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale;

- a livello provinciale per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva.

(4) Il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato nelle imprese in cui sussista la contrattazione integrativa aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto integrativo aziendale esclusivamente previo accordo tra le parti. A tal fine, le organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto potranno assumere iniziative congiunte volte a prevenire l'alimentarsi del contenzioso.

(5) In occasione della contrattazione integrativa, *durante i due mesi precedenti la scadenza e nei due mesi successivi e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma*, saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni.

(6) I contratti integrativi aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.

(7) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto. Le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati. *Le parti stipulanti il presente contratto costituiscono un Comitato paritetico per la promozione e il monitoraggio della contrattazione integrativa.*

(8) Le parti convengono che la contrattazione integrativa sarà realizzata in un periodo intermedio tra la data di stipula del presente contratto e quella di scadenza dello stesso. Conseguentemente, considerando le specifiche intese realizzate con il rinnovo contrattuale, convengono sull'esigenza che le piattaforme rivendicative per la contrattazione integrativa vengano presentate a partire dal 1° gennaio 2011. Copia delle piattaforme sarà inviata anche alle parti stipulanti il presente contratto e all'archivio dei contratti istituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

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

(10) Le parti condividono l'obiettivo di dare piena attuazione alla contrattazione di secondo livello. A tale scopo, nelle realtà ove si riscontrino difficoltà nella sua realizzazione, trascorsi *sessanta* giorni dalla presentazione della piattaforma - *o dalla scadenza del contratto in essere se successiva* - senza che sia avvenuta l'attivazione del tavolo di trattativa o in presenza di difficoltà nel corso del negoziato, una delle parti potrà chiedere l'intervento delle organizzazioni *nazionali* stipulanti il presente contratto. Le organizzazioni *nazionali* stipulanti il presente contratto, a fronte della richiesta, provvederanno a convocare in apposito incontro da svolgersi nel territorio competente tra tutti i soggetti aventi titolo allo svolgimento della contrattazione di secondo livello. *Durante tale procedura restano assicurate le condizioni di normalità sindacale di cui al comma 5, per un periodo di sessanta giorni dalla convocazione del suddetto incontro*.

Il comma 1 dell'articolo 11 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, è sostituito dal seguente:

(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.

Il comma 5 dell'articolo 11 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, è sostituito dal seguente:

(5) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'articolo 1, comma 67 della legge n. 247 del 2007 e dall'articolo 2 comma 1, lettera c), del decreto legge n. 93 del 2008 e successive modificazioni.

effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

Dopo l'articolo 12 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, è inserito il seguente:

Articolo ...

(1) Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

(2) Per la pratica attuazione di quanto previsto al comma precedente sono stanziati i seguenti importi lordi:

livello	*euro*
A, B	*279,00*
1, 2, 3	*237,00*
4, 5	*210,00*
6S, 6, 7	*168,00*

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

(4) Il premio sarà erogato con la retribuzione di ottobre 2012.

(5) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza al 1° ottobre 2012, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2010 – 31 ottobre 2012.

(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 CCNL Turismo, che venga pagato successivamente al 1° gennaio 2010.

(9) L'accordo integrativo di cui al comma 3 individua i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.

(10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni del CCNL Turismo che regolano la materia, non venga definito un accordo integrativo entro il 30 settembre 2012, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di ottobre 2012, i seguenti importi:

livello	*euro*
A, B	*166,00*
1, 2, 3	*141,00*
4, 5	*125,00*
6S, 6, 7	*100,00*

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

(11) Nel caso in cui, a livello territoriale, siano vigenti accordi integrativi sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, per i datori di lavoro che eventualmente non applichino tali accordi l'importo di cui al comma 10 sarà rideterminato in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo 1 gennaio 2010 - 31 ottobre 2012.

(12) In occasione del successivo rinnovo del CCNL Turismo, le parti valuteranno gli esiti della prima applicazione del premio, al fine di concordare eventuali correttivi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. Qualora tale ipotesi non si realizzi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi.

Il comma 1 dell'articolo 13 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, è sostituito dal seguente:

(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.

All'articolo 13, comma 3 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, dopo la lettera aa) è inserita la seguente:

ab) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività, anche mediante l'attivazione degli istituti di cui all'articolo 8 del presente contratto e degli altri istituti contemplati dalla legge e dalla contrattazione.

Il comma 2 dell'articolo 14 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, è sostituito dal seguente:

Articolo ...

(2) Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a quello di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL, *salvo successiva proroga concordata dalle stesse parti.*

sostegno al reddito

L'articolo 18 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, come modificato dall'accordo del 31 luglio 2007, è sostituito dal seguente:

Articolo 18

(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, redatto sulla base del Regolamento Tipo allegato al presente contratto, 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'EBN 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'EBN, che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità definite da ciascun territorio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano a verificare - entro il 31 marzo 2010 - la possibilità di modificare il criterio di ripartizione delle somme contrattualmente dovute agli enti bilaterali dai datori di lavoro e dai lavoratori, prevedendo che le attività di sostegno al reddito siano finanziate unicamente mediante ricorso alle risorse assicurate dai datori di lavoro, ferma restando la misura dell'aliquota complessivamente posta a carico dei datori di lavoro e previa verifica presso le amministrazioni competenti dell'effettiva cogenza di tale soluzione e dell'invarianza degli oneri previdenziali ed assistenziali e dei conseguenti costi per le imprese.

statuto

Allo Statuto tipo dell'Ente bilaterale territoriale turismo, allegato all'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 31 luglio 2007, sono apportate le seguenti modifiche:

all'articolo 6, comma 2, la lettera b) è modificata come segue:

b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori *dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o* in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, *anche in relazione alle disposizioni di legge che prevedono l'integrazione dell'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS,* ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

regolamenti

Al Regolamento tipo dell'Ente bilaterale territoriale turismo, recante la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori, allegato all'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 31 luglio 2007, sono apportate le seguenti modifiche:

Articolo 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.

Dopo l'articolo 10 del Regolamento è inserito il seguente:

Articolo 10 bis

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 apposite convenzioni stipulate tra gli Enti bilaterali e l'INPS.

Al Regolamento dell'Ente bilaterale nazionale turismo, recante la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende multilocalizzate, allegato all'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 31 luglio 2007, come integrato dall'accordo del **20 maggio 2008**, sono apportate le seguenti modifiche:

Articolo 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.

Dopo l'articolo 12 del Regolamento è inserito il seguente:

Articolo 12 bis

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.

garanzia delle prestazioni

All'articolo 21 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:
(2 bis) L'azienda che ometta il versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali, determinato nella misura di cui al presente articolo, rimane obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui all'articolo 18 del presente Contratto (sostegno al reddito).

bilateralità

Dopo l'articolo 21 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, è inserito il seguente:

Articolo ...

(1) Le parti convengono sull'opportunità di svolgere un'analisi approfondita delle modalità di organizzazione e funzionamento della rete degli enti bilaterali del turismo.

(2) In tale ambito, particolare attenzione sarà dedicata alle ricognizione delle risorse disponibili, delle funzioni effettivamente svolte, delle risorse destinate allo svolgimento di tali funzioni, anche analizzando i servizi realmente resi dagli enti bilaterali e dai centri di servizio ai lavoratori ed alle imprese.

(3) Per lo svolgimento di tale analisi, le parti si avvarranno dell'assistenza tecnica dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, che presenterà un primo rapporto in tempi utili per consentire alle parti di esaminare i risultati e di assumere le conseguenti determinazioni entro il 30 giugno 2010.

tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Dopo l'articolo 24 del CCNL Turismo 22 luglio 2003 è inserito il seguente:

Articolo ....

(1) È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'EBN - i compiti affidati alle parti sociali dal decreto legislativo n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro il 31 marzo 2010 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

professionalità

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo sei mesi prima della scadenza del presente contratto.

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

contratti a termine

In attuazione del rinvio alla contrattazione nazionale previsto dall'articolo 5, comma 4 ter, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono che - fermo restando quanto previsto dall'accordo 17 giugno 2008 - la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 4 bis del predetto articolo 5, non trova applicazione nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.

lavoro extra e di surroga

Al comma 1 dell'articolo 87 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, l'elenco dei casi in cui è ammesso lo svolgimento del lavoro extra e di surroga è integrato con i seguenti:

- fine settimana;

- festività.

appalto di servizi

La disciplina dell'appalto di servizi introdotta dall'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 31 luglio 2007 è modificata come segue:

CAPO X – APPALTO DI SERVIZI

Articolo ……

(1) L'azienda, quando intenda conferire in appalto a terzi la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente, convocherà le RSA o la RSU, *che potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali aderenti alle parti stipulanti il presente accordo*, al fine di informarle in merito ai seguenti punti:

- attività che vengono conferite in appalto;

- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;

- assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore e dei conseguenti obblighi inseriti nel contratto di appalto derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;

- esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

(2) Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

(3) Entro tale termine, su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato un confronto finalizzato a verificare la possibilità di raggiungere intese in merito alla disponibilità di formule organizzative diverse dall'appalto di servizi, alla salvaguardia dei livelli occupazionali, al mantenimento dell'unicità contrattuale nonché al trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda appaltante, con particolare riferimento agli eventuali servizi offerti ai lavoratori della stessa.

(4) Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

(5) Esperite le procedure di cui ai commi precedenti, in relazione agli appalti di servizi di pulizia e riassetto delle camere, l'appaltante utilizzerà solo appaltatori che si impegnino a corrispondere, ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda appaltante e che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quanto previsto dal vigente CCNL Turismo, comprensivo dell'assistenza sanitaria integrativa e di eventuali ulteriori servizi offerti dall'appaltante ai propri dipendenti (es. vitto) a parità di livello e di mansioni svolte, fermo restando che, ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, l'appaltatore non potrà trasferire il lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

(6) Quanto previsto al comma precedente si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi d'appalto semprechè dal libro unico del precedente appaltatore ne risulti la stabile adibizione all'esecuzione del servizio di cui trattasi per i sei mesi precedenti il cambio di appalto.

(7) Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 non si applicano ai villaggi turistici e ai complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

(8) L'azienda potrà rivolgersi alla commissione paritetica di cui all'articolo 25 o 27 per richiedere di attestare la sussistenza di un appalto genuino.

(9) Ai fini del raggiungimento degli accordi individuali di cui alla lettera a) del comma 5, il datore di lavoro e il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'articolo 29 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, con l'assistenza dell'organizzazione alla quale ciascuna delle parti aderisce o conferisce mandato.

(10) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi territoriali che regolano la materia disciplinata dal presente articolo.

telelavoro

Dopo il capo X del CCNL Turismo 22 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 31 luglio 2007, è inserito il seguente:

CAPO XI - TELELAVORO

Articolo ...

(1) In relazione alla disciplina del telelavoro nel settore Turismo, 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.

lavoratori stranieri

Il capo XI del CCNL Turismo 22 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 31 luglio 2007, è integrato come segue:

COMPETENZE LINGUISTICHE

Articolo ...

(1) 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.

RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO

Articolo ...

(1) Gli Enti Bilaterali territoriali del settore Turismo possono svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

(2) Le parti convengono che i contratti di lavoro di cui all'articolo 87 del presente contratto (lavoro extra e di surroga) possono costituire uno strumento utile a concorrere alla realizzazione dei requisiti che la legge richiede per il rinnovo del permesso di soggiorno.

TRADUZIONE DEL TESTO CONTRATTUALE

Articolo ...

(1) Le parti affidano all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo il compito di predisporre la traduzione in lingua straniera (inglese, francese, tedesco, spagnolo, arabo, rumeno) di una sintesi dei principali diritti e doveri dei lavoratori, che sarà predisposta dalle parti stesse.

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

modalità di godimento del riposo settimanale

Dopo l'articolo 115 del CCNL Turismo 22 luglio 2003 è aggiunto il seguente:

MODALITÀ DI GODIMENTO DEL RIPOSO SETTIMANALE

Articolo ...

(1) 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 turismo 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.

(3) Il presente articolo sostituisce la norma transitoria di cui all'accordo 31 luglio 2007, che a decorrere dal 1° gennaio 2010 cessa di avere applicazione.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

paga base nazionale

(1) La paga base di cui all'articolo 144 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 31 luglio 2007, è incrementata con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

livello	gen-10	set-10	mar-11	set-11	mar-12	set-12	apr-13	totale
A	14,26	21,38	21,38	21,38	21,38	35,63	28,49	163,90
B	13,20	19,80	19,80	19,80	19,80	32,99	26,37	151,76
1	12,30	18,44	18,44	18,44	18,44	30,74	24,57	141,37
2	11,24	16,86	16,86	16,86	16,86	28,09	22,46	129,23
3	10,60	15,90	15,90	15,90	15,90	26,50	21,18	121,88
4	10,00	15,00	15,00	15,00	15,00	25,00	20,00	115,00
5	9,38	14,07	14,07	14,07	14,07	23,45	18,74	107,85
6s	9,02	13,53	13,53	13,53	13,53	22,55	18,02	103,71
6	8,89	13,34	13,34	13,34	13,34	22,23	17,77	102,25
7	8,33	12,50	12,50	12,50	12,50	20,83	16,65	95,81

(2) Per le imprese del settore della ristorazione collettiva, le parti, in considerazione degli effetti della crisi strutturale che investe il comparto e delle problematiche relative all'aumento del costo delle materie prime, al mancato adeguamento dei prezzi all'inflazione, al ritardo nei pagamenti da parte della pubblica amministrazione, alla difficoltà di recupero degli aumenti contrattuali nei confronti della committenza, si danno atto e convengono che tali peculiari situazioni rendono indispensabile prevedere un differimento, rispetto alla tempistica generale, degli aumenti contrattuali di cui al presente contratto. Pertanto, gli importi corrispondenti ai nuovi valori retributivi spettanti per il periodo gennaio – giugno 2010 saranno erogati a decorrere dal mese di luglio 2010, in sette rate mensili. In caso di sospensione del rapporto l'erogazione dei suddetti importi avverrà a partire dal primo mese utile.

(3) Quanto stabilito al comma precedente trova applicazione anche nei confronti delle imprese di viaggio e turismo, in considerazione degli effetti della crisi strutturale che investe il comparto e delle problematiche connesse al fenomeno della disintermediazione.

(4) I nuovi valori di paga base relativi al mese di gennaio 2010 elencati al comma 1 si applicano solo ai rapporti di lavoro in essere alla data di stipula del presente Contratto. Gli incrementi di paga base relativi al mese di gennaio 2010 saranno corrisposti con la retribuzione del mese di febbraio 2010, salvo quanto previsto ai precedenti commi 2 e 3.

retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

La tabella di cui al terzo comma dell'articolo 148 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 31 luglio 2007, è modificata come segue:

livello	gen-10	set-10	mar-11	set-11	mar-12	set-12	apr-13
4	12,43	12,57	12,71	12,84	12,98	13,21	13,44
5	11,85	11,98	12,11	12,24	12,37	12,59	12,81
6s	11,33	11,46	11,58	11,71	11,83	12,04	12,25
6	11,19	11,32	11,44	11,56	11,69	11,89	12,10
7	10,48	10,59	10,71	10,82	10,94	11,13	11,33

I nuovi valori retributivi relativi al mese di gennaio 2010 elencati nella tabella che precede si applicano solo ai rapporti di lavoro in essere alla data di stipula del presente Contratto.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

part time post partum

A far data dal 1° gennaio 2011, le disposizioni introdotte dall'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 31 luglio 2007 sono modificate come segue:

Articolo …

(1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del *cinque* per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 68 del CCNL Turismo 22 luglio 2003.

aspettativa non retribuita

I commi 1 e 2 dell'articolo 166 del CCNL Turismo 22 luglio 2003 sono sostituiti dai seguenti:

Articolo 166

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'articolo 165 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 articolo … (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.

malattie oncologiche

Le disposizioni introdotte dall'accordo di rinnovo del CCNL Turismo 31 luglio 2007 sono modificate come segue:

(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'articolo 166 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.

TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE

decorrenza e durata

L'articolo 191 del CCNL Turismo 22 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo 191

(1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2010 e sarà valido sino al 30 aprile 2013.

(2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

(3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

(4) Le parti entro la vigenza del presente contratto procederanno alla verifica dello scostamento tra l'inflazione che è stata considerata ai fini del rinnovo contrattuale (6,02% + 0,67%) e quella effettiva registrata nel periodo 1 gennaio 2010 - 30 aprile 2013, calcolata con le medesime modalità.

(5) Ai fini della verifica di cui al comma precedente, sarà considerato un valore retributivo costituito dalla paga base nazionale, dall'indennità di contingenza, da due scatti di anzianità e da una quota ulteriore pari a euro 51,65.

procedure per il rinnovo del CCNL

L'articolo 192 del CCNL Turismo 22 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo 192

(1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei 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.

indennità di vacanza contrattuale

L'articolo 193 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 31 luglio 2007, è abrogato.

semplificazione contrattuale

Dopo l'articolo 193 del CCNL Turismo 22 luglio 2003 è inserita la seguente

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti concordano sull'impostazione di una semplificazione normativa del CCNL quale strumento di diffusione e generalizzazione della disciplina contrattuale. Le stesse, pertanto, nell'ottica di un processo di progressiva semplificazione delle norme contrattuali e al fine di rendere più semplice e più facilmente leggibile il contratto collettivo nazionale, anche con l'obiettivo di consentire una gestione corretta e trasparente dei suoi contenuti istituiscono una Commissione Nazionale tecnica che entro il 30 giugno 2010 proporrà alle Parti stipulanti il presente CCNL le opportune modifiche da apportare al testo contrattuale.

TITOLO X - AZIENDE ALBERGHIERE

classificazione del personale

All'articolo 194 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, la classificazione del personale del comparto aziende alberghiere è modificata come segue:

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'azienda e cioè:

- responsabile di ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;

- responsabile dei servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;

- responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;

- responsabile tecnico di area;

- analista sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;

- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;

- *responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, intendendosi per tale colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping)*;

- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;

- 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 approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri lavoratori e cioè:

- impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;

- controllo amministrativo;

- corrispondente in lingue estere;

- segretario ricevimento cassa o amministrazione (il primo segretario di cui al CCNL 14 luglio 1976, che svolga funzioni di capo ricevimento, verrà inquadrato al secondo livello come capo ricevimento, restando, viceversa, al terzo livello con le qualifiche di segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il primo segretario che non svolga le funzioni di capo ricevimento; la figura di cassiere di cui al CCNL 14 luglio 1976 confluisce in quella di segretario ricevimento e cassa o amministrazione);

- portiere unico;

- segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;

- *coordinatore ricevimento villaggi turistici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità del coordinamento tecnico-funzionale del servizio di ricevimento*;

- prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;

- dietologo diplomato;

- infermiere diplomato professionale;

- fisiochinesiterapista diplomato;

- coordinatore reparto cure sanitarie;

- cuoco unico;

- sotto capo cuoco;

- governante unica;

- *coordinatore housekeeping villaggi turistici*;

- capo operaio;

- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al secondo livello);

- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);

- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);

- capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere;

- barman unico;

- economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;

- portiere di notte;

- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

- programmatore c.e.d.;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI

concessioni

Il Capo XV della parte speciale Pubblici esercizi è sostituito dal seguente:

CAPO XV - SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE O *IN CONTRATTI DI LOCAZIONE E/O AFFITTO DI RAMO DI AZIENDA IN CENTRI COMMERCIALI*

(1) Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di una serie di procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale / territoriale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono di estendere l'area di applicazione degli articoli da 346 a 354 alle ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione *e in contratti di locazione e/o affitto di ramo di azienda in centri commerciali*.

sale bingo

Le parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione e alle relative mansioni del personale delle sale bingo alla luce della delicata evoluzione del settore e del relativo stato di salute.

Per intanto ai fini del regolamento apprendistato professionalizzante del settore Turismo, si farà riferimento alle mansioni ed alla classificazione in essere.

TITOLO XV - IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO

classificazione del personale

All'articolo 393 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, la classificazione del personale del comparto delle imprese di viaggi e turismo è modificata come segue:

quadro A

*Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavor*atori 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.

- capo 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*.

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:

- capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;

- capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- capo c.e.d.;

- *addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio*;

- analista - programmatore c.e.d.;

- *addetto ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio*;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

All'articolo 393 del CCNL Turismo 22 luglio 2003, al chiarimento a verbale è aggiunto il seguente comma:

(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.

ALLEGATI

vitto e alloggio

Al paragrafo D/1 dell'allegato D al CCNL Turismo 31 luglio 2007 è aggiunto il seguente periodo:

A decorrere dal 1° gennaio 2011, eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 4) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di euro 0,10 per un pranzo, 0,02 per una prima colazione e di euro 0,10 per un pernottamento.

All'allegato D, alla nota a verbale che segue il paragrafo D/2 è aggiunto il seguente periodo:

A decorrere dal 1° gennaio 2011, il prezzo del vitto in atto nelle varie provincie è aumentato di euro 0,10 a pasto.

regolamento apprendistato professionalizzante settore turismo

Premesso che:

- l'apprendistato nel settore Turismo rappresenta 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;
- l'articolo 2 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" che, nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 16, comma 5, della legge 24 giugno 1997, n. 196, ha previsto il riordino dei rapporti di lavoro con contenuti formativi, così da valorizzare l'apprendimento in azienda e, in particolare, l'apprendistato quale strumento formativo che contribuisce alla produttività e qualità del lavoro anche nella prospettiva di una formazione superiore che integra formazione e lavoro;
- il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 ha dato attuazione alle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30;
- l'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha previsto che "la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale" nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi fra i quali: "la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali" e "la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate";
- l'articolo 23, comma 2, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito, con modifiche, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ha introdotto all'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il comma 5 ter che stabilisce che "in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo";
- l'accordo di rinnovo del CCNL Turismo 31 luglio 2007 ha innovato la disciplina dell'apprendistato attivando l'apprendistato professionalizzante.

Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono di attuare quanto disposto dall'articolo 49, comma 5 ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276. Le disposizioni di cui alla presente intesa saranno applicabili, per quanto compatibili e fatte salve successive intese, anche all'apprendistato per l'esercizio del diritto dovere di istruzione e formazione (articolo 48, decreto legislativo n. 276 del 2003) e per l'apprendistato di alta formazione (articolo 50, decreto legislativo n. 276 del 2003).

Articolo 1

(1) La formazione aziendale, secondo quanto disposto dall'articolo 49, comma 5 ter, secondo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è la formazione svolta secondo i criteri ed i requisiti stabiliti nel presente regolamento.

(2) Il presente regolamento costituisce un "sistema minimo standard di regole" per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante in caso di formazione esclusivamente aziendale, 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 proprie esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli enti bilaterali del turismo.

(3) La integrale applicazione delle disposizioni del CCNL Turismo 31 luglio 2007 ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua costituisce condizione indispensabile per l'utilizzo degli strumenti previsti dal presente regolamento.

Articolo 2

(1) 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.

(2) L'attività formativa può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche tramite lo strumento della formazione in modalità e-learning ed in tal caso anche l'attività di accompagnamento potrà essere svolta attraverso l'impiego delle tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

(3) L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

(4) L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto di quanto previsto all'articolo 1, comma 3 della presente intesa, attraverso la dichiarazione allegata al presente accordo, che andrà inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio (o all'EBN per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore) in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale;

b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati nel presente accordo ed esplicitazione, eventuale, delle aree tematiche su cui verte la formazione, in rapporto alla specifica aziendale e/o del percorso individuale.

c) compilazione della "scheda formativa".

(5) Il datore di lavoro che intenda optare per la formazione esclusivamente aziendale invierà una comunicazione all'ente bilaterale del turismo competente per territorio.

Articolo 3

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

(2) Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 1 è svolta dall'ente bilaterale nazionale del turismo, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio.

Articolo 4

(1) L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione al livello di inquadramento, con le seguenti modalità:

- 120 ore medie annue per i livelli secondo e terzo;
- 100 ore medie annue per i livelli quarto, quinto e sesto super;
- 80 ore medie annue per il livello sesto.

(2) Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

(3) Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui ai commi precedenti è ridotto di un quarto, previo accertamento della sussistenza delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 3, del presente regolamento.

(4) Per i territori in cui non sia operativo l'ente bilaterale o la commissione paritetica, la riduzione di cui al comma precedente è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).

Articolo 5

(1) Gli articoli seguenti identificano, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'articolo 49, comma 5 ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Nel caso la singola

azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'ente bilaterale del Turismo competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBN per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva del settore.

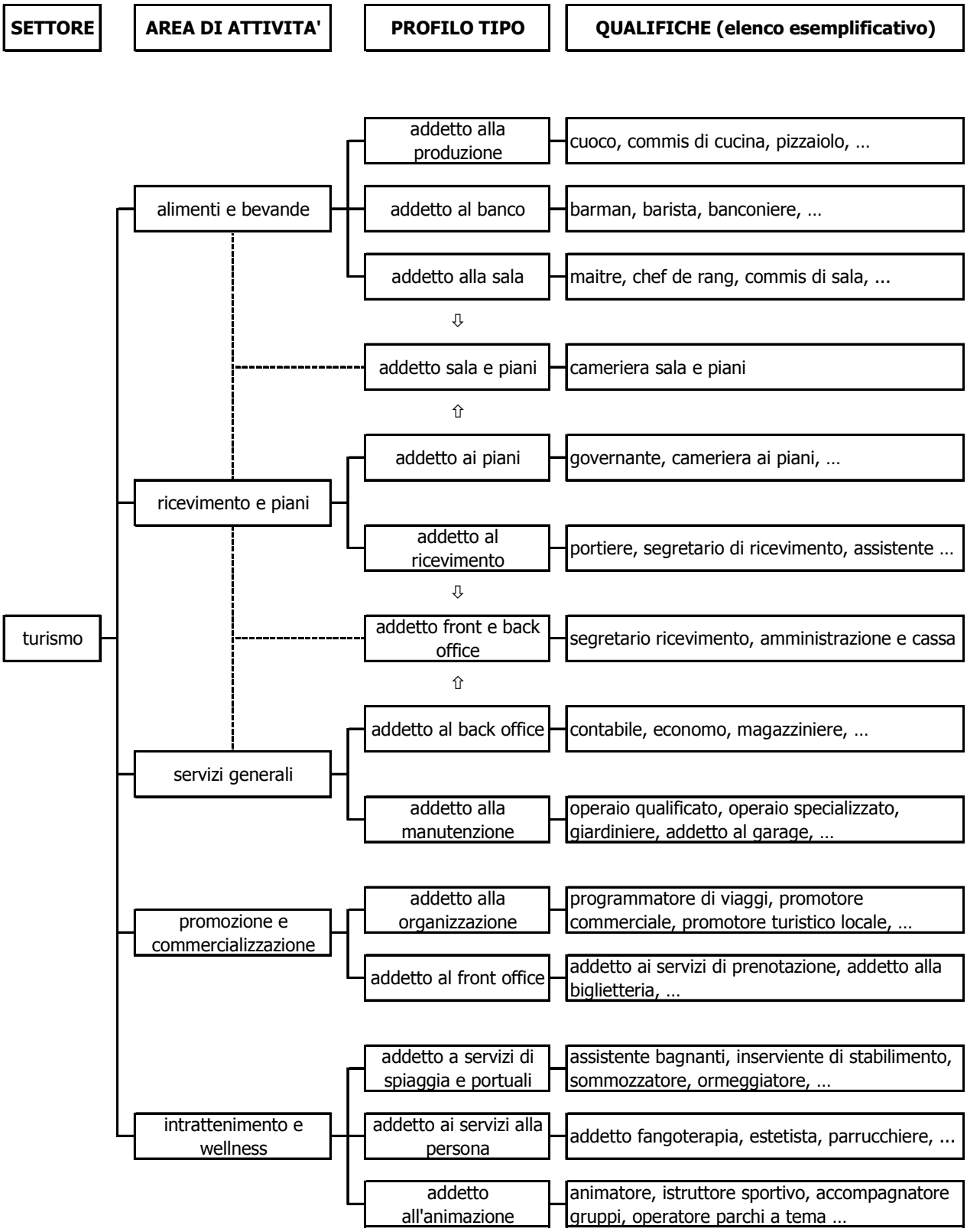
(2) Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa attestazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'EBN potrà stipulare apposita convenzione con l'ISFOL.

(3) Per tutto quanto non è previsto nel presente regolamento si applicano le norme del CCNL Turismo 31 luglio 2007.

(4) Le diposizioni contenute nel presente regolamento si applicano a partire dal 1° gennaio 2010 e, in quanto applicabili, si rivolgono anche agli apprendisti assunti prima della data di stipula del presente accordo.

Articolo 6

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente regolamento, con riferimento alle aziende alberghiere, ai porti e agli approdi turistici (articolo 1, comma 1, punti I e VII CCNL Turismo 22 luglio 2003), ai complessi turistico ricettivi dell'aria aperta (articolo 1, comma 1, punto II CCNL Turismo 22 luglio 2003) e ai rifugi alpini (articolo 1, comma 1, punto VIII CCNL Turismo 22 luglio 2003), in attesa di definire i profili formativi, fermo restando quanto previsto dal presente regolamento, con particolare riferimento alla durata della formazione, sono confermate le indicazioni recate dall'Accordo di rinnovo del CCNL Turismo 31 luglio 2007, per le quali l'esplicitazione del percorso formativo potrà avvenire anche mediante rinvio ai profili di seguito elencati, così come delineati dal gruppo di esperti designati dal Ministero del Lavoro, dal Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, dalle Regioni e dalle Parti Sociali, con il supporto tecnico dell'Isfol.


SETTORE
AREA DI ATTIVITA'
PROFILO TIPO
QUALIFICHE (elenco esemplificativo)
turismo
alimenti e bevande
addetto alla produzione
cuoco, commis di cucina, pizzaiolo, …
addetto al banco
barman, barista, banconiere, …
addetto alla sala
maitre, chef de rang, commis di sala, ...
addetto sala e piani
cameriera sala e piani
ricevimento e piani
addetto ai piani
governante, cameriera ai piani, …
addetto al ricevimento
portiere, segretario di ricevimento, assistente …
addetto front e back office
segretario ricevimento, amministrazione e cassa
servizi generali
addetto al back office
contabile, economo, magazziniere, …
addetto alla manutenzione
operaio qualificato, operaio specializzato, giardiniere, addetto al garage, …
promozione e commercializzazione
addetto alla organizzazione
programmatore di viaggi, promotore commerciale, promotore turistico locale, …
addetto al front office
addetto ai servizi di prenotazione, addetto alla biglietteria, …
intrattenimento e wellness
addetto a servizi di spiaggia e portuali
assistente bagnanti, inserviente di stabilimento, sommozzatore, ormeggiatore, …
addetto ai servizi alla persona
addetto fangoterapia, estetista, parrucchiere, ...
addetto all'animazione
animatore, istruttore sportivo, accompagnatore gruppi, operatore parchi a tema …

Articolo 7

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente regolamento, con riferimento ai pubblici esercizi sono individuate le seguenti figure:

denominazione figura	livello corrispondente	durata
ADDETTO/OPERATORE DI BASE	6 livello CCNL TURISMO	fino a 24 mesi
ADDETTO/OPERATORE ESPERTO	6 livello super CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO	5 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO	4 livello CCNL TURISMO	fino a 48 mesi
OPERATORE PROFESSIONALE	3 livello CCNL TURISMO	fino a 48 mesi
OPERATORE GESTIONALE	2 livello CCNL TURISMO	fino a 48 mesi

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punto III, CCNL Turismo 31 luglio 2007.

(3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

(4) Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo.

ADDETTO/OPERATORE DI BASE

(cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività: La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 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 norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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

(cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività : La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 livello Super Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 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. ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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 QUALIFICATO (cucina, banco, sala, bar)	Descrizione attività: La figura svolge la propria attività nell'ambito del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera e sulla base delle indicazioni ricevute o nell'ambito del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza	
livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente attuando le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza. ESEMPI: produzione di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, mise en place dei tavoli e riordino,consigliare il cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, eseguire operazioni amministrative e le normali operazioni di registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche dotate di software dedicato; procedere alle operazioni di conteggio di denaro e/o ticket, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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 SPECIALIZZATO (cucina, banco, sala, bar)	Descrizione attività : La figura si occupa della realizzazione del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, coadiuvato eventualmente da addetti di supporto, o della realizzazione del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, garantendo inoltre il rispetto delle norme di igiene e sicurezza, relative all'ambito in cui svolge le operazioni allo stesso affidate.	
livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
4 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente definendo ed assegnando sulla base dello stato degli ordini/del piano di produzione e tenendo in conto la disponibilità delle risorse, le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza e gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro. ESEMPI : produzione in autonomia di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di differenti preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, suggerimento al cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, esercitando ove del caso attività di supporto al consumo, in modo da valorizzare i prodotti e l'esperienza gustativa, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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)

OPERATORE PROFESSIONALE

(cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività : La figura partecipa direttamente al processo produttivo, sulla base delle deleghe ricevute, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente sulla base delle deleghe e ricevute e/o delle istruzioni in uso nel locale, secondo le sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, attua – sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza – il modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative. ESEMPI : Elaborazione del piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, Verifica della qualità delle preparazioni alimentari rispetto agli standard di offerta e disporle nei piatti di portata, in modo da valorizzarle nel rapporto con il cliente, realizzazione delle differenti preparazioni gastronomiche e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, gestione delle risorse umane della propria area, orientandone i comportamenti al rispetto delle regole di lavoro e creando occasioni di qualificazione ed integrazione professionale, gestione laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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)

OPERATORE GESTIONALE

(cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività: La figura partecipa direttamente al processo produttivo, coordinando le risorse assegnate, se previsto, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro, rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
2 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 e successive modifiche – e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente con un attività 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, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro ESEMPI: Controllo dei menù, controllo e definizione – sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza – del modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative, controllo ed elaborazione sulla base degli ordini e delle previsioni di vendita, il piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, anche in termini economici, verifica della qualità delle preparazioni alimentari, coordina e gestisce le risorse umane della propria area, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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)

Articolo 8

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente regolamento, con riferimento agli stabilimenti balneari sono individuate le seguenti figure:

denominazione figura	livello corrispondente	durata
ADDETTO/OPERATORE DI BASE	6 livello CCNL TURISMO	fino a 24 mesi
ADDETTO/OPERATORE ESPERTO	6 livello super CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO	5 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO	4 livello CCNL TURISMO	fino a 48 mesi
OPERATORE PROFESSIONALE	3 livello CCNL TURISMO	fino a 48 mesi
OPERATORE GESTIONALE	2 livello CCNL TURISMO	fino a 48 mesi

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punto IV CCNL Turismo 31 luglio 2007.

(3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

(4) Si applicano, in quanto compatibili, i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo del comparto pubblici esercizi e quelli, specifici, di seguito indicati.

OPERATORE PROFESSIONALE (Servizi di spiaggia)	Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio. Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza. Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.	
livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 e successive modifiche – e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo e coordinando le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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 QUALIFICATO

(servizi di spiaggia)

Descrizione attività : La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.

Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza.

Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso e provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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 DI BASE

(servizi di spiaggia)

Descrizione attività : La figura opera con interventi di gestione e supporto nelle diverse attività di assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.

Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature per lo sport, l'intrattenimento e il tempo libero, anche effettuando interventi di prima manutenzione.

Svolge attività di assistenza e ricevimento dei clienti.

Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 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 norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. ESEMPI : assistenza e ricevimento dei clienti, cura e riordino ambienti, strutture e attrezzature, operazioni di semplice manutenzione.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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)

Articolo 9

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

denominazione figura	*livello corrispondente*	*durata*
ADDETTO/OPERATORE DI BASE	6 livello CCNL TURISMO	fino a 24 mesi
ADDETTO/OPERATORE ESPERTO	6 livello super CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO	5 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO	4 livello CCNL TURISMO	fino a 48 mesi
OPERATORE PROFESSIONALE	3 livello CCNL TURISMO	fino a 48 mesi
OPERATORE GESTIONALE	2 livello CCNL TURISMO	fino a 48 mesi

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punto VI CCNL Turismo 31 luglio 2007.

(3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

(4) Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo:

ADDETTO/OPERATORE DI BASE

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

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 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. ESEMPI : custode, portiere, mansioni di semplice attesa.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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 CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 livello Super Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 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. ESEMPI : smistamento pratiche, guida di mezzi di trasporto, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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 QUALIFICATO

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

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 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 anche in lingue estere. ESEMPI: - accoglienza ed orientamento della clientela; - operazioni amministrative e le normali operazioni di emissione e registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche ovvero software dedicati alla gestione delle attività di contabilità semplice; - archiviazione delle pratiche di vendita; - autista, portavalori, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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 SPECIALIZZATO

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

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
4 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 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. ESEMPI : prenotazione di posti, emissione e vendita di biglietti, voucher e documenti di viaggio; servizi di accompagnamento e trasferimento della clientela; gestione dei flussi amministrativi e contabili delle operazioni poste in essere dall'azienda; assistenza pre e post vendita del cliente negli aspetti che riguardano l'erogazione del servizio e rilevazione del grado di soddisfazione; rilevazione dei reclami dei clienti.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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)

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 CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera prevalentemente nelle agenzie sia di intermediazione che di produzione con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza e, laddove richiesto, operando in lingue straniere. ESEMPI : addetto ai servizi di prenotazione dei posti, emissione di biglietti con costruzione tariffaria autonoma e conoscenza delle lingue straniere; tecnico specializzato nella creazione e programmazione di pacchetti e servizi turistici; tecnico specializzato nell'organizzazione di convegni, congressi e viaggi di incentivazione; tecnico specializzato nella fornitura di viaggi d'affari in base alle specifiche esigenze dei clienti; promotore commerciale; addetto all'attività di marketing; impiegato amministrativo e /o contabile di acquisita esperienza, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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)

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 CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
2 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 31 luglio 2007 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. ESEMPI: responsabilità di servizio o di reparto anche amministrativo ; capo agenzia di cat. C con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione; cura dei rapporti con i fornitori dei servizi turistici.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); 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)

SPETT.LE
ENTE BILATERALE
TERRITORIALE DEL TURISMO[1]
INDIRIZZO
CITTA'
_____

Oggetto: **autocertificazione della capacità formativa ai sensi del Regolamento sull'apprendistato professionalizzante nel settore Turismo.**

Il/la sottoscritto/a …, rappresentante dell'azienda …, con sede in …, via …, consapevole del valore delle proprie dichiarazioni, ed in particolare che: "In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile (…), il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento" (articolo 53, comma 3, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276); ai fini dell'erogazione agli apprendisti in forza della formazione in modalità esclusivamente aziendale secondo quanto previsto dall'articolo 49, comma 5 ter, del decreto legislativo n. 276 del 2003 e dal Regolamento sull'apprendistato professionalizzante nel settore Turismo,

dichiara

1) che, con riferimento alla predetta azienda, sussistono tutti i requisiti richiesti dal Regolamento sull'apprendistato professionalizzante nel settore Turismo, ed in particolare:

a) è individuato un referente per la formazione, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale;

b) i profili professionali attivati rientrano tra quelli individuati nel Regolamento sull'apprendistato professionalizzante nel settore Turismo;

c) verrà compilata, per ogni apprendista, una scheda formativa secondo il modello individuato dal Regolamento sull'apprendistato professionalizzante nel settore Turismo.

2) che l'azienda applica integralmente le disposizioni del CCNL Turismo 4 marzo 2010, ed in particolare quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua, che costituiscono condizione necessaria per l'utilizzo degli strumenti previsti dal Regolamento sull'apprendistato professionalizzante nel settore Turismo.

In fede.

luogo e data timbro e firma

[1] Per le aziende multilocalizzate la comunicazione dovrà essere indirizzata all'Ente bilaterale nazionale del Turismo, via Nazionale 60 - 00184 Roma.

scheda formativa

informazioni personali

nome e cognome |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

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

luogo di nascita |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

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

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

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

istruzione e formazione

❒ istituto professionale ❒ scuola secondaria di 2° ❒ università

informazioni sull'azienda

denominazione sociale |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

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

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

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

referente per la formazione |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

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

informazioni sul contratto di apprendistato

❒ art. 48 d. lgs. 276 / 2003 (istruzione e formazione) ❒ art. 49 d. lgs. 276 / 2003 (professionalizzante) ❒ art. 50 d. lgs. 276 / 2003 (alta formazione)

profilo professionale |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

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

durata del rapporto |__|__| mesi — inquadramento livello |__|__| — formazione |__|__| ore medie annue

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

dichiarazione del datore di lavoro

Si attesta che la formazione prevista dal CCNL Turismo si è svolta in sede aziendale, in conformità con quanto previsto dal CCNL stesso e dall'articolo 49, comma 5 ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

data |__|__| / |__|__| / |__|__| (timbro e firma)