Contratto: TURISMO - Confesercenti

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dalle aziende del settore turismo

22 GENNAIO 1999

(Decorrenza: 1° luglio 1998 - Scadenza: 31 dicembre 2001)

rinnovato

22 LUGLIO 2003

(Decorrenza: 1° gennaio 2002 - Scadenza: 31 dicembre 2005)
La parte economica scadrà il 31 dicembre 2005

Parti stipulanti

ASSOTURISMO
ASSHOTEL
ASSOCAMPING
ASSOVIAGGI
FIBA
FIEPET
CONFESERCENTI
e
Federazione italiana lavoratori commercio alberghi mense e servizi (FILCAMS)
Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo (FISASCAT)
Unione italiana lavoratori turismo commercio e servizi (UILTUCS)

(Il testo dell'accordo è riportato in calce al testo del c.c.n.l.)

Testo del c.c.n.l.

PREMESSA

Premessa al c.c.n.l.

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993 ed il patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 costituiscono il quadro di riferimento sulle cui linee le parti confermano di sviluppare, ad ogni livello, il proprio confronto.

Il presente contratto ne realizza, per quanto di propria competenza, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo all'autonomia collettiva una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del confronto ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesime tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonchè di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane;
- definendo il complesso normativo ed economico che dovrà essere assunto come riferimento inderogabile ai fini della emanazione di un provvedimento legislativo che garantisca l'efficacia "erga omnes" del sistema contrattuale.

Le parti - nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori - hanno inteso realizzare con il presente contratto non solamente una fase negoziale, bensì un confronto globale teso al consolidamento ed allo sviluppo delle potenzialità del Turismo, dandosi atto reciprocamente della necessità di favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva ed un recupero della capacità competitiva delle imprese sui mercati internazionali.

In questo quadro, le iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche saranno fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali ed a consolidare il ruolo del Turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, cui destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del Turismo nella formazione della ricchezza e della occupazione del Paese.

Le parti convengono che il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari per la crescita dell'occupazione e per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio delle responsabilità attribuite alle parti sociali ai vari livelli di competenza. In particolare, le parti promuoveranno la costituzione di tavoli triangolari 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 ed i loro dipendenti, nonchè le materie suscettibili di condizionare le condizioni di sviluppo del settore.

Analogamente, le parti convengono di mettere in atto le opportune iniziative nei confronti della Unione europea, al fine di utilizzare al meglio le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria in materia di turismo, ivi compreso il turismo sociale.

Le parti, nel darsi atto della validità dell'assetto e della struttura contrattuale, sono impegnate a sviluppare organicamente e a tutti i livelli le relazioni sindacali. In questo quadro le parti, a tutti i livelli, sono reciprocamente impegnate ad instaurare corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento organico delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e sfavorire l'eventuale insorgere di conflittualità tra le parti. In questo senso, le parti assegnano rilievo cruciale al sistema degli Enti bilaterali e dei centri di servizio, ai fini della promozione e del monitoraggio di politiche attive del mercato del lavoro, anche con riferimento al lavoro interinale ed a nuove tipologie di rapporto di lavoro che potranno essere individuate dalla legislazione, da adottare tanto sul versante delle nuove forme di flessibilità, quanto per gli aspetti che attengono alla creazione di un efficiente canale di ingresso nel mercato del lavoro.

Le parti concordano, inoltre, sull'esigenza di partecipare attivamente affinchè lo sviluppo del dialogo sociale, in sede comunitaria, affronti l'analisi e l'approfondimento dei percorsi di armonizzazione delle normative legislative in tema di rapporti di lavoro negli Stati membri, con particolare riferimento agli strumenti di formazione nonchè alla equiparazione dei titoli professionali.

A fronte della concorde valutazione sulla necessità di politiche di investimento, riorganizzazione e sviluppo qualificato e stabile del settore Turismo, le parti hanno inteso non solo concorrere ad individuare le conseguenti normative ma, anche, realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze sia delle imprese sia dei lavoratori del settore nonchè funzionale alla individuazione ed alla esaltazione delle potenzialità e degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali.

Inoltre, le parti riconoscono funzionale agli obiettivi di progresso del settore la riforma del sistema contributivo e, nel quadro degli impegni assunti a livello interconfederale e comunitario, riconfermano la necessità di eliminare le sperequazioni rispetto agli altri settori produttivi, anche al fine di attenuare il divario tra costo del lavoro e reddito disponibile.

Ai fini del processo di recupero e sviluppo di efficienza e produttività, le parti - ciascuna nell'ambito delle proprie possibilità e competenze - riconoscono la necessità di porre in essere iniziative atte a rafforzare e valorizzare il ruolo del settore Turismo nel quadro della programmazione nazionale, anche tramite appositi provvedimenti legislativi e finanziari tesi ad una efficace tutela dei livelli produttivi e occupazionali e il riequilibrio

delle condizioni che sfavoriscono la situazione italiana rispetto al contesto europeo. In particolare, le parti convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti del Governo al fine di non pregiudicare le prospettive di mantenimento o di potenziale sviluppo dell'occupazione nel Mezzogiorno d'Italia, gravemente compromesse dai recenti provvedimenti in materia di oneri sociali.

Le parti, inoltre - tenuto conto della specifica caratteristica di intersettorialità del Turismo e della sua forte dipendenza dal contesto economico contiguo con particolare riferimento alle problematiche dell'ambiente, del trasporto, ed, in generale, delle carenze infrastrutturali nel suo insieme - intendono promuovere ad ogni livello iniziative idonee al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale efficace per lo sviluppo del turismo ed, in particolare, per porre in essere condizioni omogenee rispetto agli altri settori.

In tale contesto le parti valutano indifferibile l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una organica politica di promozione del sistema Paese adeguata rispetto al contributo offerto dal turismo alla formazione della ricchezza nazionale.

In questo quadro si colloca anche la necessità di riforma della disciplina legislativa del settore ed in particolare della legge quadro sul turismo al fine di attivare forme di sostegno e di agevolazione degli investimenti diretti alla riqualificazione dell'offerta, dell'intermediazione turistica nel suo complesso, all'incentivazione della domanda, allo sviluppo dell'occupazione e della sua qualificazione.

Protocollo in materia di formazione professionale e relazioni istituzionali

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

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

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

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

Le parti sociali, riconoscendo grande importanza al ruolo della formazione, si impegnano a promuovere progetti sperimentali sull'apprendistato da fare approvare dal Ministero del lavoro e finanziare dal fondo sociale europeo.

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

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

In conseguenza di ciò, le parti hanno:

- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro ripartito, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;

- consolidato la rete degli Enti bilaterali e dei centri di servizio evidenziandone il ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro

Le parti, vista l'attività in materia di formazione professionale sviluppata anche attraverso l'EBNT e dalle sue articolazioni territoriali, preso atto di quanto previsto in materia di formazione professionale:

- dalla legge n. 236/1993;
- dal Protocollo del 23 luglio 1993
- dalla legge 196/1997
- dal Patto per il lavoro del 24 settembre 1996
- dal Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998;
- dai nuovi provvedimenti in materia di formazione degli apprendisti;
- dal Masterplan sulla formazione professionale;
- dalla riforma dei cicli scolastici e dei sistemi di formazione superiore;

al fine di potenziare le azioni intraprese si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti bilaterali nel campo della formazione continua.

In questo quadro, le parti, considerata la competenza primaria assegnata alle regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti bilaterali, con gli Assessorati regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

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

Dichiarazione congiunta

Le parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ed al fine di garantire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali delle aziende, richiedono al Governo l'adozione di un provvedimento legislativo finalizzato alla generalizzazione del presente sistema normativo contrattuale, anche con riferimento al regime contributivo che sarà stabilito per la contrattazione di secondo livello.

Le parti stipulanti convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra Organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente contratto.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Premessa

Il Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993 costituisce il quadro di riferimento sulle cui linee le parti confermano di sviluppare, ad ogni livello, il proprio confronto.

Il presente contratto ne realizza, per quanto di propria competenza, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo all'autonomia collettiva una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del confronto ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesime tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonchè di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane;
- definendo il complesso normativo ed economico che dovrà essere assunto come riferimento inderogabile ai fini della emanazione di un provvedimento legislativo che garantisca l'efficacia del sistema contrattuale.

Le parti - nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori - hanno inteso realizzare con il presente contratto non solamente una fase negoziale, bensì un confronto globale teso al consolidamento ed allo sviluppo delle potenzialità del turismo, dandosi atto reciprocamente della necessità di favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva, anche attraverso una adeguata politica che incentivi la qualità del lavoro, nonchè il superamento della stagionalità, ed un recupero della capacità competitiva delle imprese sui mercati internazionali.

In tale ottica, le parti si impegnano comunemente a richiedere l'eliminazione degli elementi di carattere fiscale e tariffario che costituiscono una penalizzazione per il settore e una distorsione della concorrenza su base comunitaria.
In questo quadro, le parti intendono intraprendere una prassi di iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali ed a consolidare il ruolo del turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, cui destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del turismo nella formazione della ricchezza e della occupazione del Paese.
Attraverso tale metodo le parti intendono affrontare congiuntamente il nodo delle politiche nazionali di sostegno alle crisi congiunturali e/o strutturali del settore, anche legate a fattori esogeni al sistema economico.
Le parti convengono che il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari per la crescita dell'occupazione, attraverso la valorizzazione della realtà dei diversi mercati del lavoro a livello locale, per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio delle responsabilità attribuite alle parti sociali ai vari livelli di competenza.
Per favorire l'adozione di politiche di inclusione, le parti promuoveranno 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 ed i loro dipendenti, nonchè le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.
Analogamente, le parti convengono di mettere in atto le opportune iniziative nei confronti della Unione europea, al fine di utilizzare al meglio le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria in materia di turismo, ivi compreso il turismo sociale e lo sviluppo del sistema dei buoni vacanza di cui alla legge n. 135/2001.
Le parti concordano, inoltre, sull'esigenza di partecipare attivamente affinchè lo sviluppo del dialogo sociale, in sede comunitaria, affronti l'analisi e l'approfondimento delle politiche settoriali e dei percorsi di armonizzazione delle normative legislative in tema di rapporti di lavoro negli Stati membri, con particolare riferimento agli strumenti di formazione nonchè alla equiparazione dei titoli professionali.
Le parti, nel darsi atto della validità dell'assetto e della struttura contrattuale, sono impegnate a sviluppare organicamente e a tutti i livelli le relazioni sindacali.
Per il raggiungimento di questo obiettivo le parti, a tutti i livelli, anche con riferimento alla realtà delle aziende multilocalizzate, sono reciprocamente impegnate ad instaurare corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento organico delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e sfavorire l'eventuale insorgere di conflittualità tra le parti, anche nell'ottica di favorire lo sviluppo dei CAE.
In questo senso, le parti assegnano rilievo al sistema degli Enti bilaterali e dei centri di servizio, ai fini della promozione e del monitoraggio di politiche attive del mercato del lavoro.
In tale ambito, le parti convengono sull'opportunità di valorizzare il ricorso alle procedure di conciliazione e di arbitrato come strumenti utili ad affrontare la realtà del lavoro nel settore, così come definiti nel c.c.n.l.
A fronte della concorde valutazione sulla necessità di politiche di investimento, riorganizzazione e sviluppo qualificato e stabile del settore turismo, le parti hanno inteso non solo concorrere ad individuare le conseguenti normative ma, anche, realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze sia delle imprese sia dei lavoratori del settore nonchè funzionale alla individuazione delle potenzialità e degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali.
Ai fini del processo di recupero e sviluppo di efficienza e produttività, le parti - ciascuna nell'ambito delle proprie possibilità e competenze - riconoscono la necessità di porre in essere iniziative atte a rafforzare e valorizzare il ruolo del settore turismo nel quadro della programmazione nazionale, anche tramite appositi provvedimenti legislativi e finanziari tesi ad una efficace tutela dei livelli produttivi e occupazionali e per il riequilibrio delle condizioni che sfavoriscono la situazione italiana rispetto al contesto europeo.
In particolare, le parti convengono di elaborare interventi congiunti ed iniziative nei confronti del Governo e delle regioni al fine di non pregiudicare le prospettive di mantenimento o di potenziale sviluppo dell'occupazione nel Mezzogiorno d'Italia e nelle attività stagionali, con particolare riferimento alla disciplina degli incentivi per l'occupazione e per la sua stabilizzazione.
Le parti, inoltre - tenuto conto della specifica caratteristica di intersettorialità del turismo e della sua forte dipendenza dal contesto economico con particolare riferimento alle problematiche dell'ambiente, del trasporto, ed, in generale, delle carenze infrastrutturali nel suo insieme - intendono promuovere ad ogni livello iniziative idonee al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale efficace per lo sviluppo del turismo ed, in particolare, per porre in essere condizioni omogenee rispetto agli altri settori.
In tale contesto le parti valutano indifferibile l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una organica politica di promozione del sistema Paese adeguata rispetto al contributo offerto dal turismo alla formazione della ricchezza nazionale.
Le parti ribadiscono la centralità del lavoro nel processo di realizzazione e di erogazione del servizio turistico, ed in considerazione di tale interesse si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento al ruolo degli Enti bilaterali delle fondazioni per la formazione continua.
Inoltre, le parti ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto sul turismo tra Governo e parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale; le parti, infine, opereranno affinchè simili sedi istituzionali possano essere attivate anche al livello regionale.
In questo quadro, le parti, considerata la competenza assegnata alle regioni ed alle province in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti bilaterali, con gli Assessorati regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.
Dichiarazione congiunta
Le parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ed al fine di garantire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali tra le aziende, richiedono al Governo l'adozione di un provvedimento legislativo finalizzato alla generalizzazione del presente sistema normativo contrattuale, anche con riferimento al regime contributivo stabilito per la contrattazione di secondo livello.

Le parti stipulanti convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra Organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente contratto.

PARTE GENERALE

Titolo I
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

I) Aziende alberghiere

a) alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, self-services, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente; ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;

b) taverne, locali notturni, caffè, mescite e altri esercizi di cui al successivo punto III annessi agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purchè vi sia gestione diretta dell'albergatore;

c) ostelli; residences, villaggi turistici;

d) colonie climatiche e attività similari.

II) Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta

a) campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere.

III) Aziende pubblici esercizi

a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast-foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;

- piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;
- caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli artt. 3 e 5 della legge 25 agosto 1991 n. 287;
- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
- gelaterie, cremerie;
- negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

b) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;

c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;

d) posti di ristoro sulle autostrade;

- posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di ristorazione sui treni; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
- aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre);
- aziende per la ristorazione collettiva in appalto (mense aziendali e simili) e servizi sostitutivi di mensa;
- spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);

e) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;

f) aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;

g) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande.

IV) Stabilimenti balneari

a) stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

V) Alberghi diurni

VI) Imprese di viaggi e turismo

a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (Agenzie, Uffici, Sedi, Filiali, Succursali, ecc.) le imprese che svolgono in tutto o in parte le attività di cui all'art. 9 della legge 17 maggio 1983, n. 217;

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.

VII) Porti ed approdi turistici

a) porti turistici, approdi turistici, punti di ormeggio.

VIII) Rifugi alpini

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 1° luglio 2001 per definire le modalità di estensione del presente c.c.n.l. al personale dipendente dalle aziende di cui all'art. 16 della legge 13 maggio 1999, n. 133 ed al decreto del Ministero delle finanze 31 gennaio 2000, n. 29 (sale bingo).

Nota a verbale

Il presente contratto si applica agli addetti alle attività non turistiche - esempio: commerciali - svolte all'interno delle strutture ricettive e pararicettive, alla condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica. Il contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità straniera.

Chiarimento a verbale

Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Alberghi" ci si è intesi riferire alle "Aziende alberghiere" di cui al punto I dell'art. 1.

Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Pubblici esercizi" ci si è intesi riferire alle "Aziende pubblici esercizi" di cui al punto III dell'art. 1.

Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Agenzie di viaggio" ci si è intesi riferire alle "Imprese di viaggi e turismo" di cui al punto VI dell'art. 1.

Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Campeggi" ci si è intesi riferire ai "Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta" di cui al punto II dell'art. 1. Le norme dell'accordo 27 marzo 1979 con il quale è stata convenuta l'applicazione del presente contratto al settore Campeggi hanno trovato inserimento generale e specifico nei rispettivi istituti ed articoli del presente testo a stampa.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Sfera di applicazione

Alla sfera di applicazione sono aggiunti: i centri benessere integrati in aziende alberghiere; i collegi, convitti e residenze universitarie.

Art. 2

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, in quanto compatibili con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Esso deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo inderogabile per i lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al precedente art. 1 anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 della legge 5 agosto 1978, n. 502 e successive modificazioni.

Il presente contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi ed accordi speciali del settore turistico, nonchè le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate, riferentisi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
Inscindibilità delle norme contrattuali
Il comma 2, dell'art. 2, del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:
"Esso deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo ed inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui al precedente art. 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento di benefici normativi e contributivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 della legge 5 agosto 1978, n. 502 e dell'art. 3 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151, e successive modifiche ed integrazioni.".

Art. 3

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

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

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
DIRITTI DI INFORMAZIONE

Art. 4
(Livello nazionale)

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

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

Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonchè lo stato di attuazione della legge quadro.

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

Le parti, al fine di promuovere una maggiore garanzia dell'utenza turistica e una più effettiva tutela dei diritti della collettività, concordano sulla necessità di incentivare

specifiche politiche di riqualificazione del settore turistico ispirate al criterio della salvaguardia e del recupero dell'equilibrio ambientale.

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

Art. 5
(Livello territoriale)

Annualmente, a richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in appositi incontri a livello regionale, le Organizzazioni imprenditoriali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

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

Chiarimento a verbale

Per quanto concerne le "Imprese di viaggi e turismo" si precisa che per "livello territoriale" ai fini del presente contratto ci si intende riferire al livello regionale.

Art. 6
(Livello aziendale)

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

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

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

Capo II
PARI OPPORTUNITA', UTILIZZO DEGLI IMPIANTI, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Art. 7

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Viene costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità, con il compito di:

a) svolgere attività di studio e di ricerca, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per

analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;

b) verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con la situazione degli altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni nei paesi della comunità Europea;

c) predisporre schemi di progetti di "Azioni positive".

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

Il gruppo di lavoro di cui al 2° comma del presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 8

Le Organizzazioni imprenditoriali si impegnano a contrattare a livello regionale con le regioni e i Sindacati forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" in collegamento con le iniziative della regione, anche nel quadro delle politiche di scaglionamento delle vacanze indicate dalle Confederazioni e dalle altre Federazioni di categoria; a livello regionale sarà definito, mediante trattative tra le Associazioni imprenditoriali, le regioni ed i Sindacati, un regime di bassi prezzi particolarmente nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" a favore di:

a) lavoratori che utilizzino i periodi feriali o svolgano periodi di cure termali;

b) lavoratori pensionati che utilizzino periodi di riposo e di cura termale, marina, montana, ecc.;

c) studenti che utilizzino collettivamente o con le famiglie periodi di vacanze non estive per cure termali, marine, montane, ecc. o a scopi di ricerca culturale;

d) lavoratori di altri paesi che tramite le regioni o gli enti turistici confederali utilizzino periodi di vacanze o svolgano precise attività culturali.

Saranno altresì contrattate tra Associazioni imprenditoriali, regioni e Sindacati forme di sostegno anche economico per favorire le attività di formazione professionale.

Art. 9

Le parti, anche in relazione a quanto previsto dalla riforma del collocamento ordinario e per gli esperimenti pilota in materia di avviamento al lavoro, si impegnano a ricercare congiuntamente, a livello regionale per settori o per l'intero comparto o per singole aree subregionali, soluzioni capaci di:

a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e surroga;

b) promuovere verso i terzi interessati le iniziative ritenute più idonee al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.

Sempre a livello regionale, anche per aree subregionali omogenee, le parti si impegnano a definire attraverso specifici accordi negoziali:

a) gli interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal 10° comma del successivo art. 116;

b) l'accertamento delle strutture finalizzate all'addestramento professionale, allo scopo di verificarne e migliorarne l'utilizzazione anche attraverso la partecipazione delle stesse parti sociali alla loro gestione.

Le parti, altresì, convengono di incontrarsi anche con le regioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore con gli obiettivi programmatici regionali con particolare riferimento ai problemi dell'utilizzazione degli impianti, dell'occupazione, del prolungamento della stagione con la previsione dei relativi periodi di occupazione, della formazione e riqualificazione professionale.

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

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

Capo III
SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Art. 10

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

I relativi accordi hanno durata pari a quattro anni.

Le piattaforme per la negoziazione dei contratti integrativi saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza e, comunque, non prima del 31 dicembre 1999.

In occasione della contrattazione integrativa saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente.

I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle Organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto. In considerazione del nuovo assetto assunto dalla contrattazione integrativa territoriale, le singole Organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

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.

Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti.

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.

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.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Secondo livello di contrattazione

L'art. 10 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

"Contrattazione integrativa

Art. ...

La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

I relativi accordi hanno durata pari a quattro anni.

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

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

b) 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;

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

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.

In occasione della contrattazione integrativa saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente.
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.
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.".

Art. 11
(Premio di risultato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In applicazione del protocollo 23 luglio 1993, 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.

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

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

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

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dall'art. 2 del decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito nella legge 23 maggio 1997, n. 135.

Salvo diverse intese locali, per le aziende stagionali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli artt. 190, 191, 192, 241, 242, 243 e 280 del presente c.c.n.l., con conseguente inapplicabilità delle disposizioni inerenti il premio di risultato.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
Dopo l'art. 11 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserito il seguente:
"Indicatori
Art. ...
Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le parti opereranno prioritariamente riferimento alle fonti ufficiali disponibili. In subordine, le parti stipulati gli accordi territoriali potranno affidare alla rete degli Enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali.
Le parti concordano che, ai fini della determinazione del premio di risultato nell'ambito della contrattazione territoriale, potranno essere assunti in considerazione, tra gli altri, i valori dei seguenti elementi e/o delle relative variazioni, anche combinati tra loro.
Aziende alberghiere:
- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- dipendenti (INPS, ISTAT);
- giornate lavorate (INPS).
Complessi turistico ricettivi dell'aria aperta:
- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- dipendenti (INPS, ISTAT);
- giornate lavorate (INPS).
Pubblici esercizi e stabilimenti balneari:
- produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale;
- PIL "pro-capite" provinciale (Unioncamere);
- consumi energia elettrica per uso non domestico (distributori);
- flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- dipendenti (INPS, ISTAT).
Ristorazione collettiva:
- fatturato;
- ore lavorate;

- dipendenti.
Imprese viaggi e turismi:
- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT);
- vendita biglietteria aerea (IATA/BSP);
- vendita biglietteria ferroviaria;
- dipendenti (INPS, ISTAT).
Le parti si danno atto che l'elencazione di cui al comma precedente ha carattere esemplificativo e non esaustivo.".

Art. 12
(Materie della contrattazione)

Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto di quanto previsto al punto 3) del capitolo assetti contrattuali del Protocollo del 23 luglio 1993, che si intende integralmente richiamato, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto.

Fermo restando che la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di quindici dipendenti, al secondo livello di contrattazione, territoriale o aziendale, disciplinato dai commi 8 e 9 dell'art. 10 sono demandate le seguenti materie:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e della legge n. 125 del 10 aprile 1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

b) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;

c) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'art. 66;

d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1 dell'art. 23 della legge n. 56/1987, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonchè il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;

e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di lavoro temporaneo ai sensi dell'art. 75 del presente contratto;

f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 90, 97 e 359);

g) intervallo per la consumazione dei pasti (art. 99);

h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 287 e 381);

i) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;

j) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;

k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;

l) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 95;

m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 91 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

n) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'art. 98;

o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'art. 96;

p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;

q) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente contratto;

r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 121);

s) premio di risultato di cui all'art. 11;

t) regolamentazione nastro orario stagionali (art. 185);

u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

Le seguenti materie restano demandate alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale:

a) l'elaborazione e la definizione di schemi di convenzioni di cui all'art. 17 legge 28 febbraio 1987, n. 56 al fine della sua concreta attuazione;

b) programmi di formazione per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro di cui al presente contratto fermo restando quanto previsto dall'art. 1, 6° comma dell'accordo quadro sui contratti di formazione e lavoro, nonchè specifici accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 21, 4° comma, legge 28 febbraio 1987, n. 56;

c) la definizione di meccanismi analoghi a quanto previsto dall'art. 82 volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;

d) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'art. 74;

e) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonchè la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;

f) la definizione di ulteriori ipotesi di applicazione del 1° comma dell'art. 23 della legge n. 56/1987 e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente contratto;

g) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'art. 58, comma 2;

h) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;

i) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'art. 74;

j) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (art. 301);

k) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (art. 319);

l) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;

m) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (art. 335);

n) determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri (art. 307);

o) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (art. 304);

p) determinazione della misura della trattenuta cautelativa (artt. 284, 357 e 378);

q) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (art. 298);

r) determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari (stabilimenti balneari);

s) eventuali deroghe a quanto stabilito dall'art. 365;

t) clausole di uscita (art. 13);

u) contratti a termine ed aziende di stagione (artt. 190, 191, 192, 236, 241, 242 e 280);

v) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al comma 8 dell'art. 52;

w) la disciplina dello svolgimento del rapporto di formazione e lavoro in cicli stagionali;

x) retribuzione onnicomprensiva (art. 14);

y) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (artt. 196, 247, 281, 375);

z) funzionamento Commissioni paritetiche (artt. 226, 270 e 426);

aa) costituzione dei Centri di servizio di cui all'art. 19.

Per le aziende di ristorazione collettiva e servizi, le seguenti materie sono demandate alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa provinciale:

a) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonchè la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;

b) la definizione di ulteriori ipotesi di applicazione del 1° comma dell'art. 23 della legge n. 56/1987 e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente contratto;

c) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;

d) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente contratto;

e) premio di risultato di cui all'art. 11;

f) clausole di uscita (art. 13);

Per le aziende di ristorazione collettiva e servizi, le seguenti materie sono demandate alla esclusiva competenza della contrattazione nell'unità produttiva:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1984 e dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

b) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'art. 66;

c) intervallo per la consumazione dei pasti (art. 99);

d) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (art. 271);

e) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;

f) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;

g) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;

h) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 95;

i) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 91 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

j) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'art. 98;

l) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'art. 96;

m) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;

n) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 121);

o) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

Art. 13
(Clausole di uscita)

Ferma restando l'applicabilità delle disposizioni di legge che regolano i contratti di riallineamento, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in presenza di situazioni di crisi verificatesi nei territori non ricompresi nell'obiettivo 1, accertate dalle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente accordo, sarà possibile, previa intesa territoriale di cui al comma seguente, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali di cui al presente c.c.n.l.

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 al periodo di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle Organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l.

Art. 14
(Retribuzione onnicomprensiva)

Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'art. 12 può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

Ai fini di cui sopra, l'eventuale conglobamento del lavoro straordinario è utile sino a concorrenza del numero di ore conglobate, con conseguente esclusione di sistemi di forfettizzazione.

Dichiarazione congiunta

Al fine di favorire la normalizzazione delle condizioni di impiego della manodopera e di concorrenza tra le imprese, le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo potranno assumere a base la retribuzione di cui sopra per richiedere congiuntamente al Ministero del lavoro e della previdenza sociale l'adozione di apposite tabelle di retribuzione medie agli effetti del calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale ai sensi dell'art. 6 del regio decreto legge 14 aprile 1939, n. 636 e dell'art. 35 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797.

Art. 15
(Archivio dei contratti)

I contratti integrativi territoriali saranno depositati, entro quindici giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'Ente bilaterale nazionale del settore turismo e, a richiesta, potranno essere inviati al CNEL.

Capo IV
ENTI BILATERALI

Premessa

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

Dichiarazione a verbale

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

Dichiarazione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori

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

Art. 16
(Ente bilaterale nazionale unitario del settore Turismo)

Le parti convengono di istituire l'Ente bilaterale nazionale unitario del settore Turismo, regolato da apposito statuto.

L'EBNT costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il c.c.n.l. Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'EBNT attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;

d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;

e) istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;

f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonchè dei contratti a termine;

h) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

l) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

m) istituisce il Comitato di vigilanza nazionale;

n) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

Gli Organi di gestione dell'Ente bilaterale nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Art. 17
(Sostegno al reddito)

Salvo diversa determinazione dell'Assemblea, il 30% del contributo contrattuale di competenza dell'Ente bilaterale territoriale è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo tra azienda e rappresentanza aziendale, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati dall'Ente bilaterale territoriale, con apposito regolamento che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di vigilanza nazionale.

Nei territori in cui non sia costituito l'Ente bilaterale o non sia effettivamente attivato quanto previsto al comma che precede, per le aziende distribuite in più territori, che versano il contributo dovuto agli Enti bilaterali territoriali per il tramite dell'Ente bilaterale nazionale, la quota destinata al sostegno al reddito è accantonata in un apposito fondo costituito presso l'Ente bilaterale nazionale. Tali somme saranno trasferite agli Enti bilaterali territoriali che attivino interventi di sostegno al reddito in favore dei dipendenti delle aziende suddette o, per i territori in cui gli enti non attivino tali interventi, saranno erogate direttamente dall'EBNT, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati con apposito regolamento.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno per esaminare la materia del sostegno al reddito dopo la riforma legislativa degli ammortizzatori sociali.

Art. 18
(Enti bilaterali territoriali del settore Turismo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'Ente bilaterale del settore Turismo verrà costituito, di norma a livello regionale, e sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento. In caso di mancato accordo, l'Ente bilaterale nazionale può autorizzare in via transitoria la costituzione di Enti bilaterali con competenza limitata a singoli comparti e/o a specifiche aree territoriali.

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

L'EBT costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'EBT promuove e gestisce, a livello locale:

a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonchè altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei centri di servizio;

e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente bilaterale nazionale del settore Turismo e con la rete degli Enti bilaterali territoriali e con i servizi locali per l'impiego;

f) le azioni più opportune affinchè dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;

g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

L'EBT istituisce l'Osservatorio del mercato del lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali. A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente bilaterale nazionale del settore Turismo inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987 e con le garanzie di riservatezza ivi previste;

b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato nonchè di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale del settore Turismo;

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

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

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

Le quote contrattuali di servizio assicurate dalle agenzie di viaggio e dai relativi lavoratori dipendenti per il finanziamento degli Enti bilaterali, per evidenti ragioni di congruità connesse alla particolare tipologia del settore, verranno finalizzate ad iniziative di formazione professionale.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1999 gli Enti bilaterali del comparto agenzie di viaggio avranno struttura regionale o pluriregionale, ferme restando le attività, limitazioni ed estensioni previste dal c.c.n.l. per gli Enti bilaterali per le agenzie di viaggio, nonchè quanto previsto dal comma 5 dell'art. 18 dello statuto tipo allegato al c.c.n.l. 6 ottobre 1994.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Enti bilaterali

Dopo l'art. 18 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserita la seguente:

"Dichiarazione a verbale

E' istituita una Commissione paritetica incaricata di esaminare le problematiche concernenti la bilateralità e di proporre alle parti le relative soluzioni entro il 31 dicembre 2003. In tale ambito, sarà elaborata una proposta di nuovo Statuto tipo degli Enti bilaterali del turismo e di regolamento per il funzionamento del sostegno al reddito.".

Art. 19
(Centri di servizio)

L'Ente bilaterale di norma si articola nell'ambito del territorio in centri di servizio. La costituzione dei centri di servizio - che potrà avvenire per l'intero settore o per singoli comparti - si realizza con accordo specifico tra le rappresentanze locali delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto. Laddove non sia ancora istituito l'EBT, le parti potranno promuovere la costituzione dei centri di servizio, d'intesa con l'Ente bilaterale nazionale.

Il centro di servizio:

- cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano degli strumenti di cui agli artt. 74 e 75;
- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al 3° comma dell'art. 23 della legge n. 56/1987 ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'art. 74 del presente contratto;
- può svolgere compiti di segreteria tecnica degli Organismi paritetici costituiti dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

Con accordi specifici di livello territoriale, le materie di competenza delle apposite Commissioni territoriali (C.f.l.) saranno trasferite ai centri di servizio.

Gli Enti bilaterali, ai sensi di quanto previsto dal presente articolo e dagli artt. 16 e 18 del presente contratto, provvedono ad assicurare le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, nonchè quelle dei centri di servizio la cui istituzione sia stata concordata a livello locale.

Per la pratica attuazione di quanto sopra, si procederà come segue:

- tra le parti costituenti gli Enti bilaterali e le parti costituenti i centri di servizio, si stabilisce la ripartizione delle attività tra centro di servizio ed Ente bilaterale, nonchè la conseguente attribuzione delle risorse e le relative modalità, in conformità a quanto stabilito dal presente articolo e dagli artt. 16 e 18 e dal chiarimento a verbale e dalla dichiarazione a verbale posta in calce all'art. 18 del presente contratto;
- per i territori e/o i comparti in cui non sia costituito il centro di servizio, le relative attività saranno curate direttamente dall'Ente bilaterale.

Le parti si danno atto che, per il comparto delle agenzie di viaggio, il sistema degli Enti bilaterali opera con riferimento al livello regionale. Pertanto, la eventuale destinazione ai centri di servizio delle risorse e competenze di provenienza dal comparto agenzie di viaggio potrà avvenire solo previo esplicito consenso della competente Organizzazione imprenditoriale regionale aderente alla ASSOVIAGGI nazionale.

Art. 20
(Finanziamento)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Al fine di assicurare operatività all'Ente bilaterale nazionale ed agli Enti bilaterali territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti bilaterali.

Conseguentemente, con decorrenza dal 1° gennaio 1997, l'impresa che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di importo pari allo 0,20% di paga base e contingenza.

L'E.d.r. di cui al comma precedente viene corrisposto per quattordici mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Il regolamento degli Enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di contributi di importo complessivamente inferiore a lire 100.000 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.

Il quindici per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale. La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti bilaterali regionali ed, in alternativa, tra gli Enti bilaterali territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.

La quota di competenza dell'Ente bilaterale nazionale è ridotta al quattordici per cento per l'anno 1999, al tredici per cento per l'anno 2000 ed al dodici per cento per l'anno 2001. Tali riduzioni si applicano ai soli enti che provvedano alla regolare consegna dei propri bilanci ed al conseguente versamento delle somme dovute. La regolarizzazione relativa agli anni pregressi dovrà avvenire entro il 1° giugno 1999.

Le risorse degli Enti bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli artt. 16 e 18, in ragione della provenienza del gettito.

Le parti stipulanti il c.c.n.l. richiederanno la stipula di una convenzione con l'INPS ai sensi della legge n. 311/1973 per la riscossione dei contributi dovuti al sistema degli Enti bilaterali.

I contributi riscossi dall'Ente bilaterale nazionale e quelli attualmente accantonati, dedotto quanto di competenza dell'EBNT, saranno trasferiti agli Enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal c.c.n.l. Turismo.

L'Ente bilaterale nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti bilaterali territoriali in relazione ai contributi riscossi direttamente dagli stessi.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Finanziamento

I commi 3 e 4 dell'art. 20 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 sono abrogati, con decorrenza dal 1° gennaio 2004.

Il comma 7 dell'art. 20 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

"Sulle somme riscosse per il tramite della convenzione da stipulare tra l'INPS e le Organizzazioni nazionali stipulati il presente c.c.n.l., la quota di competenza dell'Ente bilaterale nazionale unitario del turismo è ridotta al dieci per cento, con decorrenza dal 1° gennaio 2004.".

Il comma 9 dell'art. 20 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

"I contributi dovuti al sistema degli Enti bilaterali del turismo saranno riscossi per il tramite dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sulla base di apposito accordo da stipularsi entro il 30 settembre 2003.

Dichiarazione a verbale

Con riferimento a quanto previsto dal comma 1 le parti si danno reciprocamente atto che nei territori in cui gli Enti bilaterali non sono presenti vale il dispositivo di cui al comma 10, art. 20, c.c.n.l. del 22 maggio 1999.".

Art. 21
(Conciliazione delle controversie)

Eventuali controversie inerenti l'oggetto del presente capo potranno essere demandate, a richiesta anche di una sola delle parti contrattuali coinvolte, alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 22 del presente c.c.n.l.

Capo V
COMMISSIONI PARITETICHE, CONCILIAZIONE, ARBITRATO

Art. 22
(Composizione della Commissione paritetica nazionale)

La Commissione paritetica nazionale dovrà essere costituita su basi paritetiche da quattro rappresentanti della FILCAMS, quattro della FISASCAT, quattro della UILTUCS, e da tre rappresentanti della ASSHOTEL, da tre della FIEPET, da tre della ASSOVIAGGI e da tre della ASSOCAMPING.

La Commissione si articola in quattro sottocommissioni, una per gli alberghi, una per i pubblici esercizi, una per le imprese di viaggi e turismo, ed una per i campeggi, per la soluzione di questioni concernenti esclusivamente i rispettivi settori.

La Commissione avrà sede presso una delle Federazioni imprenditoriali.

Art. 23
(Compiti della Commissione paritetica nazionale)

La Commissione paritetica nazionale ha il compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse nello spirito e con la finalità di cui alla premessa del presente contratto. A tal fine:

a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente contratto e di altri contratti ed accordi nazionali di lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto nazionale di lavoro;

b) può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal contratto, soluzioni che, contemperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli comparti, consentano alle stesse parti stipulanti, il rispetto degli accordi;

c) esplica forme di intervento dirette a favorire la costituzione degli EBT;

d) esamina le vertenze collettive concernenti l'applicazione, l'interpretazione, il rinnovo e la prima stipula degli eventuali accordi integrativi territoriali, per le quali debba essere compiuto a richiesta delle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Organizzazioni locali.

Le vertenze di carattere generale concernenti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto nazionale di lavoro e di altri contratti ed accordi nazionali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto nazionale di lavoro, dovranno essere demandate, prima di qualsiasi azione, all'esame della Commissione nazionale per il tentativo di amichevole componimento.

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

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

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

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

In caso di mancato accordo la Commissione potrà chiedere, per decisione unanime, l'intervento del Ministero del lavoro.

Art. 24
(Commissioni paritetiche territoriali)

Le Organizzazioni sindacali locali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno designare i propri rappresentanti effettivi e supplenti in seno alle Commissioni paritetiche territoriali secondo le modalità di cui ai successivi articoli.

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

Le suddette Commissioni avranno sede presso una delle Associazioni locali degli imprenditori aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

Art. 25
(Procedure per la composizione delle controversie collettive)

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

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

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

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

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

La Commissione per la composizione delle controversie collettive è composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione locale della FILCAMS, della FISASCAT, dell'UILTUCS e da tanti rappresentanti dell'Associazione locale imprenditoriale aderente alla ASSHOTEL o alla FIEPET o alla ASSOVIAGGI o alla ASSOCAMPING quanti sono i rappresentanti delle predette Organizzazioni dei lavoratori.

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

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

La Commissione dovrà pronunciarsi entro venti giorni dal ricevimento della richiesta, sottoscrivendo apposito verbale in tante copie quante sono le Associazioni locali facenti parte della Commissione, sia in caso di composizione della controversia, sia in caso di mancato accordo. Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente c.c.n.l., che resta demandata alla Commissione paritetica nazionale.

Qualora il tentativo di conciliazione previsto abbia esito negativo, è prescritto il secondo tentativo presso la Commissione paritetica nazionale con l'intervento delle Organizzazioni che hanno esperito il primo.

Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo o la stipulazione degli integrativi locali dovrà essere esperito un tentativo di conciliazione tramite la Commissione paritetica nazionale.

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

La Commissione di cui al comma 6 assume il ruolo di coordinamento delle Commissioni di conciliazione di cui al successivo art. 26. In tali contesti si terrà periodicamente una valutazione dell'andamento delle attività di conciliazione, monitorando le casistiche più frequenti e formulando proposte per il miglior funzionamento dell'attività conciliativa.

Art. 26
(Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali)

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

La Commissione di conciliazione in sede sindacale è composta da un rappresentante della locale Organizzazione sindacale degli imprenditori alla quale l'azienda aderisce e/o conferisce mandato (ASSHOTEL o FIEPET o ASSOCAMPING o

ASSOVIAGGI) e da un rappresentante della locale Organizzazione sindacale locale dei lavoratori alla quale il dipendente è iscritto e/o conferisce mandato (FILCAMS-CGIL o FISASCAT-CISL o UILTUCS-UIL).

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

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

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

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

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

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

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

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

La segreteria della Commissione, su richiesta della parte più diligente, deposita una copia del verbale presso la Direzione del lavoro competente per territorio ai sensi degli artt. 411 e 412 del codice di procedura civile. Una copia è conservata agli atti della Commissione di conciliazione. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, nè degli accordi territoriali. L'interpretazione autentica di tali norme resta demandata, rispettivamente, alla Commissione paritetica nazionale per il c.c.n.l. ed alla Commissione paritetica territoriale per gli accordi territoriali, alle quali la Commissione di Conciliazione può rivolgersi al fine di ottenerne il pronunciamento.

Le Commissioni di conciliazione sono istituite con accordo sindacale tra le Organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente c.c.n.l. Copia dell'accordo dovrà essere inviata all'Ente bilaterale nazionale del settore Turismo per l'inclusione nell'archivio dei contratti.

Art. 27
(Collegio arbitrale)

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 del codice di procedura civile o all'art. 26 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze di cui al 1° comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro i trenta giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare

la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di quindici giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente (ASSHOTEL o FIEPET o ASSOVIAGGI o ASSOCAMPING), un altro designato dalla Organizzazione sindacale territoriale (FILCAMS o FISASCAT o UILTUCS) a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

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

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

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

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;

c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria di cui all'art. 26.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412-quater del codice di procedura civile.

Art. 28

(Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari)

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

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

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

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

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

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

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

Art. 29
(Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali)

Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'art. 18, per il tentativo di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1 dell'art. 6 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.

Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

Art. 30

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

Art. 31

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

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

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

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

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

Art. 32
(Funzionamento delle commissioni paritetiche)

A) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione nazionale di cui all'art. 22 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 24 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni nazionali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

B) Per la pratica realizzazione di quanto previsto dalla lettera precedente, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione nazionale, nonchè per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione un contributo di assistenza contrattuale denominato CO.RE.SI. a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La parte contributo a carico dei datori di lavoro è di competenza di ASSHOTEL, FIEPET, ASSOVIAGGI, ASSOCAMPING e F.I.BA., mentre la parte a carico dei lavoratori è di competenza delle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti.

C) Il CO.RE.SI. sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973, n. 311 e successive integrazioni.

D) Il CO.RE.SI. di cui alla lett. B) dovrà essere calcolato mediante l'applicazione sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle aliquote percentuali appresso indicate:

a) l'aliquota del contributo CO.RE.SI. a carico dei datori di lavoro e di pertinenza ASSOHOTEL, FIEPET, ASSOVIAGGI, ASSOCAMPING e F.I.B.A. è compresa nei contributi associativi;

b) l'aliquota a carico dei lavoratori e di pertinenza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti è fissata nella misura dello 0,10%.

E) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente capo.

Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla busta paga nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo immediatamente successivo all'assunzione.

Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà trasmessa alla Commissione locale per le vertenze di lavoro presso l'ASSHOTEL, FIEPET, ASSOVIAGGI, ASSOCAMPING, o F.I.B.A.

Le norme di cui alla lett. A) fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

F) L'ammontare dei contributi dalla lett. B) sarà versato dai datori di lavoro all'Ente esattore unitamente ai contributi obbligatori, utilizzando i moduli di versamento alle rispettive voci specificatamente previste per la quota a carico dei datori di lavoro e per la quota a carico dei lavoratori.

Art. 33

Le disposizioni dettate dal presente capo non modificano gli accordi territoriali in materia

Capo VI
ATTIVITA' SINDACALE

Art. 34
(Delegato aziendale)

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

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

Art. 35
(Dirigenti sindacali)

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto;

b) di Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 (Allegato O)

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

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

Il mandato di delegato aziendale di cui all'art. 34 e di dirigente sindacale di cui alla lett. b) del 1° comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

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

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

Art. 36
(Permessi sindacali)

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lett. a) del 1° comma dell'art. 35 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;

b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

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

Art. 37

I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lett. b) dell'art. 35 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

I permessi di cui al presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al 1° comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti Organismi delle rispettive Organizzazioni sindacali.

Art. 38

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 35 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

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

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

Art. 39
(Diritto di affissione)

E' consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'esercizio.

Art. 40
(Assemblea)

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

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

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

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

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

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

Art. 41
(Referendum)

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

Art. 42
(Norme generali)

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300 (Allegato H ed all'accordo interconfederale 27 luglio 1994 (Allegato O)

Dichiarazione a verbale

Le parti costituiranno una Commissione paritetica con l'incarico di esaminare le problematiche relative alla direttiva dell'Unione europea concernente l'istituzione di una

procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.

Art. 43
(Norma transitoria)

Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del c.c.n.l. Turismo 30 maggio 1991 riferite alle Rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 44
(Contributi associativi)

L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle Organizzazioni firmatarie il c.c.n.l. Turismo nella misura dell'uno per cento della paga base e contingenza in atto dal 1° gennaio di ciascun anno e per quattordici mensilità ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'azienda dovrà attenersi.

L'azienda trasmetterà mensilmente l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Titolo III
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 45
(Declaratorie)

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

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche riportate per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della 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 della azienda.

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 condizione di autonomia decisionale ed operativa.

1° Livello

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.

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

3° Livello

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 acquisiti 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.

4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite.

5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

6°S Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità.

6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

7° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate.

Art. 46

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. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il c.c.n.l. Turismo sei mesi prima della scadenza relativa alla parte normativa. Tale Commissione elaborerà, conseguentemente, anche indirizzi per la definizione dei contenuti delle attività formative destinate agli apprendisti.

Art. 47

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali, laddove espressamente indicati, come risultano dalla

classificazione del personale riportata nella parte speciale del presente contratto distinta per ciascun comparto.

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

Salvo le materie espressamente modificate dal presente contratto, la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel contratto di lavoro 16 marzo 1972 per le aziende alberghiere, nel contratto nazionale di lavoro 13 marzo 1970 per le aziende pubblici esercizi, nel contratto nazionale di lavoro 14 giugno 1971 per le imprese di viaggi e turismo, nel contratto nazionale di lavoro 26 giugno 1974 per gli stabilimenti balneari, nonchè nei rispettivi contratti nazionali di lavoro precedenti per i relativi periodi in vigore riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie (Allegato P al c.c.n.l. Turismo 30 maggio 1991).

I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero contratto.

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

Con riferimento a quanto precede, per i dipendenti da Alberghi Diurni e da Campeggi si fa riferimento, ai fini dei diversi trattamenti previsti dai precedenti contratti e dalla legge per il personale con mansioni impiegatizie e per il personale con mansioni non impiegatizie, alla classificazione di cui all'Allegato P del c.c.n.l. Turismo 30 maggio 1991.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica: pertanto eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere l'estensione dei trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento delle Organizzazioni imprenditoriali firmatarie e con esse delle aziende rappresentate dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Art. 48
(Passaggi di qualifica)

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 49
(Mansioni promiscue)

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

Titolo IV
MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti stipulanti il c.c.n.l. Turismo, premesso che:

- il settore turistico è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti con rischio di perdite di investimenti professionali;

- la professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali;

- le caratteristiche strutturali delle attività turistiche implicano un mercato del lavoro non esclusivamente fondato sul rapporto a tempo indeterminato;

- la evoluzione della domanda di mercato e le fluttuazioni tipiche dell'attività turistica rendono necessaria una sempre maggiore efficienza volta a rispondere alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela;

- le recenti norme prevedono una attribuzione alle regioni dei poteri sull'organizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, con possibili diversità territoriali dovute anche a fattori istituzionali;

- la libera circolazione della manodopera, nell'ambito dei Paesi della Unione europea e con i Paesi limitrofi, sarà sempre più un dato ineliminabile nel panorama occupazionale del turismo;

- condividono l'obiettivo di valorizzare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione, operando il monitoraggio congiunto degli strumenti del mercato del lavoro, al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche professionalità.

Su questo versante un ruolo importante, sia dal lato della formazione sia dal lato del servizio alle aziende e a i lavoratori, può essere svolto dagli Enti bilaterali.

In questo quadro, le parti, preso atto dell'evoluzione del mercato del lavoro e della nuova disciplina dei sistemi di collocamento, considerata la opportunità di non disperdere il patrimonio professionale maturato dagli operatori del settore e di sostenere la libera circolazione dei lavoratori:

- riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonchè la creazione di nuove occasioni di impiego;

- ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli Enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative;

- concordano che la rete degli Enti bilaterali e dei centri di servizio possa agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Conseguentemente, le parti ritengono opportuna la istituzione di uno strumento operativo cui le imprese del settore, come pure i lavoratori potranno rivolgersi per esaminare le opportunità professionali, promuovere le professionalità dei lavoratori, agevolarne la mobilità e la permanenza nel settore.

A tal fine, fermo restando che il ricorso ai servizi offerti dall'Ente bilaterale ha carattere volontario, i singoli lavoratori e le imprese, nel rispetto delle normative che tutelano la privacy, potranno comunicare alla rete degli Enti bilaterali del turismo, che sarà attrezzata di conseguenza, le informazioni relative ai nominativi, alle qualifiche professionali, alle esperienze professionali, alle competenze professionali (titoli, patenti, corsi frequentati, crediti e debiti formativi).

Le parti, conseguentemente si impegnano ad incontrarsi per definire le caratteristiche del servizio che sarà attivato dalla rete degli Enti bilaterali e i relativi aspetti organizzativi.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno per esaminare le questioni attinenti al lavoro parasubordinato, anche al fine di verificare la possibilità di disciplinare la materia con un apposito accordo.

Capo I
APPRENDISTATO

Le parti, esaminata la evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Conseguentemente, le parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.

A tal fine, confermano il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato e convengono di affidare alla Commissione paritetica di cui all'art. 46 il compito di definire i contenuti delle attività formative per gruppi di figure professionali. In tale sede saranno individuate le modalità di svolgimento della formazione più idonee alle caratteristiche del settore.

In questo quadro, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Art. 50
(Assunzione dell'apprendista)

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento del Consiglio n. 2081 del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

Restano ferme le limitazioni ed i divieti della legge sul lavoro per le donne, gli adolescenti e i fanciulli.

Art. 51

L'aspirante apprendista deve essere in possesso:

- del certificato comprovante l'adempimento dell'obbligo scolastico;
- del certificato medico attestante che le condizioni fisiche dell'apprendista ne consentano la sua occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto;
- del certificato di iscrizione nelle liste di collocamento.

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Art. 52
(Durata e qualifiche dell'apprendistato)

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità.

Livello di inquadramento	*Durata in mesi*
3	48
4	36
5	36
6S	24
6	18

Restano ferme le maggiori durate previste in relazione a specifiche qualifiche nelle parti speciali del presente contratto.

La contrattazione integrativa può stabilire una durata maggiore.

Per gli apprendisti assunti prima del 22 gennaio 1999 valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

Per le agenzie di viaggio si applicano le disposizioni in materia di maggiore durata previste nella parte speciale.

In relazione alla possibilità di svolgere l'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate al terzo livello, si precisa che gli apprendisti interessati non

potranno essere destinati a svolgere funzioni di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori.

Lo svolgimento dell'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate al sesto livello, è consentito esclusivamente per le seguenti qualifiche:

- cameriera ai piani, villaggi turistici, camping;
- commis di cucina, sala e piani, bar, tavola calda, ristorante, self service;
- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- bagnino;
- guardiano notturno;
- sorvegliante di ingresso;
- ulteriori qualifiche individuate dalla contrattazione integrativa.

In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro comunque ricompresa in un periodo di quarantotto mesi di calendario.

Art. 53

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività. Ai fini della idoneità o meno dell'apprendista alla qualifica professionale che ha formato oggetto dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 54
(Periodo di prova)

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in venticinque giorni di effettiva presenza al lavoro.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

Art. 55

Il numero di apprendisti nelle singole imprese non potrà superare la proporzione di un apprendista ogni due lavoratori qualificati, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso. Le frazioni di unità si computano per intero.

L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di due, può assumere apprendisti in numero non superiore a due.

Art. 56
(Orario di lavoro)

Ai sensi dell'art. 10, comma 4, della legge n. 25/1955, è vietato adibire al lavoro gli apprendisti fra le ore ventidue e le ore sei.

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Art. 57

L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità, da riproporzionare per gli apprendisti stagionali.

Titolo di studio	*Ore di formazione*

Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100
Diploma universitario e diploma di laurea	80

La contrattazione integrativa territoriale può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

I nominativi degli apprendisti che partecipano alle attività formative organizzate dal sistema degli Enti bilaterali saranno registrati nella banca dati per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Art. 58
(Obblighi del datore di lavoro)

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo nè in genere a quelle a incentivo;

c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;

e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne, l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro, e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorino, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 59
(Obblighi dell'apprendista)

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purchè questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. 60

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che venga confermato in servizio viene attribuita la medesima qualifica per la quale si era svolto l'apprendistato.

La conferma in servizio o, in alternativa, la conclusione del rapporto al termine del periodo di apprendistato, dovranno essere comunicate nel rispetto dei termini di preavviso.

Qualora, alla scadenza del periodo di apprendistato, un apprendista non venga confermato in servizio, il datore di lavoro non potrà assumere, nell'anno successivo, un altro apprendista in sua sostituzione.

Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

I benefici contributivi previsti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di previdenza ed assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Art. 61

Il rapporto di apprendistato si estingue con l'esito positivo delle prove di idoneità previste dall'art. 18 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 e dagli artt. 24 e 25 del regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668 e comunque con la scadenza del termine della durata complessiva dell'apprendistato, salvo il minor periodo di cui all'art. 53 per i casi in esso contemplati.

Agli effetti di quanto previsto nel comma precedente, hanno diritto in ogni caso di essere ammessi a sostenere le prove di idoneità gli apprendisti dei pubblici esercizi e degli alberghi diurni che abbiano compiuto i diciotto anni di età ed i due anni di addestramento pratico.

Le modalità di esecuzione delle prove pratiche saranno concordate tra le Organizzazioni sindacali provinciali interessate e gli Enti e Uffici preposti all'istruzione professionale.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni al competente Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuite la qualifica, nonchè i nominativi di quelli che, avendo compiuto il diciottesimo anno di età ed effettuato un biennio di addestramento pratico nei pubblici esercizi ed alberghi diurni, o avendo comunque compiuto l'intero periodo di apprendistato previsto dal presente contratto, non abbiano conseguito la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Ufficio di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

N.d.R.: Vedi la nota all'art. 60.

Art. 62

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

I anno	75%
II anno	80%
III anno	85%
IV anno	90%

Dichiarazione a verbale

Le parti tenuto conto delle specifiche soluzioni normative adottate per i lavoratori stagionali e in relazione agli adempimenti previsti dalle norme di legge e regolamentari in materia di prestazioni di disoccupazione erogate dall'INPS, si impegnano ad esaminare le conseguenti problematiche al fine di favorire la corretta e migliore applicazione delle prescrizioni legislative rispetto alla disciplina contrattuale nel suo complesso. Sulla base di tale esame verranno attuate le più opportune iniziative.

N.d.R.: Vedi la nota all'art. 60.

Art. 63

Per quanto non previsto dal presente capo in materia di apprendistato e di istruzione professionale valgono le norme del presente contratto nonchè le disposizioni di legge e di regolamento vigenti in materia.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione delle norme concernenti i contratti di formazione e lavoro ed i contratti di apprendistato con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi dell'art. 16, comma 5 della legge n. 196/1997 e dell'art. 45, comma 1, lett. b) della legge 17 maggio 1999, n. 144 e successive modifiche ed integrazioni.

N.d.R.: Vedi la nota all'art. 60.

Capo II
CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Art. 64

Salvo quanto diversamente contrattato a livello territoriale o aziendale, le parti convengono quanto segue.

Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità elevate è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti al terzo livello di inquadramento ed ai livelli superiori ed ha una durata di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a centotrenta ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il contratto di formazione e lavoro mirato alla acquisizione di professionalità intermedie è consentito per il conseguimento delle professionalità corrispondenti al quarto e quinto livello di inquadramento (per il comparto alberghi, è consentito anche per il livello sesto super) ed ha una durata di ventiquattro mesi. Detti contratti devono prevedere una formazione pari a ottanta ore da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa.

Il contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo ha una durata di dodici mesi e deve prevedere una formazione pari a venti ore relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonchè alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. La stipula di tale contratto è consentita per il conseguimento di tutte le professionalità ad eccezione di quelle corrispondenti ai livelli sesto super e settimo, ferme restando le ulteriori eccezioni previste per i singoli comparti (per il comparto alberghi, è consentito anche per il livello sesto super).

Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione in base a quanto stabilito dai progetti formativi non vengono retribuite.

Le cause di sospensione legale del rapporto comportano la prorogabilità del termine finale per un periodo di durata pari alla effettiva sospensione, unicamente nei casi in cui l'INPS riconosce il diritto alla proroga dei benefici contributivi.

Lo svolgimento del rapporto di formazione e lavoro è disciplinato in base ai seguenti criteri:

Per il C.f.l. mirato all'acquisizione di professionalità elevate:

Livello iniziale	*Livello finale*	*Ore formazione*	*Durata in mesi*
1°	B	130	24
2°	1°	130	24
3°	2°	130	24
4°	3°	130	24

Per il C.f.l. mirato all'acquisizione di professionalità intermedie:

Livello iniziale	*Livello finale*	*Ore formazione*	*Durata in mesi*
5°	4°	80	24
6°S (*)	5°	80	24
6° (**)	5°	80	24
6° (*)	6°S	80	24

(*) Solo alberghi.
(**) Esclusi alberghi.

Per il C.f.l. mirato ad agevolare l'inserimento professionale:

Livello iniziale	*Livello finale*	*Ore formazione*	*Durata in mesi*
1°	B	20	12
2°	1°	20	12
3°	2°	20	12
4°	3°	20	12
5°	4°	20	12
6°S	5°	20	12
6° (*)	6°S	20	12
7°	6°	20	12

(*) Solo alberghi.

Il contenuto dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione da parte della competente autorità pubblica è definito dagli Enti bilaterali, dai centri di servizio o dalla contrattazione integrativa.

In attesa della definizione dei nuovi progetti formativi è consentito il ricorso ai progetti esistenti e definiti in base alla previgente disciplina, fatte salve le modificazioni automaticamente applicabili in materia di età, ore di formazione, durata, retribuzione e livello di inquadramento.

La formazione sarà normalmente impartita dal personale qualificato o dal datore di lavoro, i quali forniranno le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni cui il lavoratore viene avviato. La formazione teorica potrà essere assicurata, su richiesta del datore di lavoro, per il tramite degli Enti bilaterali.

Tre mesi prima della scadenza del rapporto formativo l'azienda comunicherà al lavoratore l'esito della formazione stessa.

I singoli rapporti di lavoro dovranno essere instaurati, ove i tempi di assunzione non siano pianificati diversamente, entro tre mesi dall'accertamento di conformità.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applicano le norme di cui all'Allegato (B).

Dichiarazione a verbale

Le parti, stabiliscono sin d'ora che, in caso di abrogazione del comma 7 dell'art. 16 del decreto legge n. 299/1994, convertito in legge n. 451/1994, saranno automaticamente riattivate le procedure già previste dalla contrattazione integrativa in materia di contratti di formazione e lavoro.

Con accordi specifici di livello territoriale, le materie di competenza delle apposite Commissioni territoriali saranno trasferite ai centri di servizio di cui all'art. 14 del presente contratto.

Capo III
CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Art. 65

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'art. 23, 1° comma della legge n. 56/1987, in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 77 del presente contratto. Il rapporto di lavoro part time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo art. 66.

L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza con le seguenti modalità:

a) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 90 per il personale a tempo pieno;

b) verticale: con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;

c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lett. a) e b).

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
Lavoro a tempo parziale
Dopo il comma 5, dell'art. 65, del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserito il seguente:
"Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.".

Art. 66

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità.
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- tutte le altre condizioni di impiego.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore entro le seguenti fasce:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 15 a 28 ore;

b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 64 a 124 ore;

c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1352 ore.

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

In relazione alle caratteristiche peculiari del settore turismo, a livello aziendale o territoriale possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonchè identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.

Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

Art. 67

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 130 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.

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

In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30 per cento.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
Il comma 2, dell'art. 67, del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:
"La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.".

Art. 68

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

Art. 69

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

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che in materia di lavoro a tempo parziale, con il presente c.c.n.l. sono state individuate soluzioni negoziali adeguate, che rispondono alle esigenze del settore.

Le parti, in considerazione delle modifiche del quadro legislativo intervenute dopo il 22 gennaio 1999, si impegnano ad incontrarsi entro il 30 giugno 2001 per esaminare la disciplina legislativa intervenuta al fine di concordare le opportune integrazioni ed armonizzazioni del testo contrattuali.

Dichiarazione a verbale

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

Capo IV
CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Art. 70

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita la assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente contratto.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.

Art. 71

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, 2° comma, lett. a), della legge 18 aprile 1962, n. 230 e del decreto del presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro per le attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Lavoro a tempo determinato, lavoro temporaneo, lavoro extra

Gli artt. 71, 72, 74, 75, 76, 77, 78, 79 e 80 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 sono sostituiti dai seguenti:

"Art. ...

Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.

Art. ...

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:

- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;
- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;
- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente.

Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui al presente articolo sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

Base di computo	*N. lavoratori*
0 - 4	4
5 - 9	6
10 - 25	7
26 - 35	9
36 - 50	12
Oltre 50	20%

Tali limiti si applicano anche ai contratti a tempo determinato di cui all'art. ... (intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno) nel caso previsto al comma 3 dello stesso articolo.

La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione.

Art. ...

I contratti a tempo determinato instaurati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'Organizzazione aziendale e comunque non oltre i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Art. ...

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:
- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.
L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.
La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.
Art. ...
Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità, le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.
Per i lavoratori dipendenti da aziende di stagione, il limite di cui all'art. 102 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è fissato in tre ore giornaliere.
Dichiarazione a verbale
Le parti, nel darsi atto che con il presente c.c.n.l. sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono opportuno sviluppare una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali attraverso l'istituzione di una Commissione paritetica per la stagionalità.
Le parti, inoltre, condividendo l'analisi delle caratteristiche strutturali dell'impiego nelle aziende di stagione, concordano di elaborare soluzioni condivise sulle principali problematiche del lavoro stagionale in materia fiscale, previdenziale, da sottoporre congiuntamente alle competenti autorità.
Art. ...
Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:
- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.
Nell'ambito delle informazioni rese ai sensi dell'art. ..., sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.
In assenza di tali informazioni, si applicheranno ai suddetti contratti i limiti quantitativi previsti dall'art. ...
Art. ...
Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.
Art. ...
In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli Enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti a tempo determinato comunica quadrimestralmente alle Rappresentanze sindacali (R.S.A./R.S.U.) ovvero, in mancanza, alle Organizzazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo, il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della Associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.
Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'Ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.
All'atto delle assunzioni a tempo determinato, di cui al presente articolo, l'impresa dovrà esibire agli Organi del collocamento una dichiarazione, avvalendosi degli appositi moduli vidimati dal centro di servizio, da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.
Art. ...
I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli artt. ... (stagionalità) e ... (intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno) hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.
Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.
Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.
Art. ...

Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'Ente bilaterale territoriale competente.
In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.
Art. ...
Le parti concordano di affidare alla rete degli Enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuovere la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.
Art. ...
Come già previsto dal 3° comma, dell'art. 23, della legge n. 56/1987 e successive modifiche ed integrazioni, è consentita l'assunzione di lavoratori extra nei seguenti casi:
- banquetting;
- esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, quali meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi nonchè eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.
I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, in adempimento delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.
Le prestazioni del personale extra dovranno risultare da un separato libro paga e matricola - anche meccanografico - come previsto dal Testo unico 20 giugno 1965, n. 1124.
Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.
Art. ...
Il ricorso al contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, ai sensi e per gli effetti del 2° comma, lett. a), dell'art. 1, della legge n. 196/1997, è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale, nelle ipotesi di seguito indicate:
a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
c) sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b), della legge n. 230/1962;
d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.
In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo di cui alle lett. a), b), d), e) del comma 1, sarà contenuto entro l'otto per cento dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre prestatori di lavoro temporaneo.
La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.
La stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente contratto.
Art. ...
In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli Enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla fornitura di lavoro temporaneo comunica alle Rappresentanze sindacali (R.S.A./R.S.U.) ovvero, in mancanza, alle Organizzazioni territoriale delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:
a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le o predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della Associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.
Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'Ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.
Art. ...
L'Ente bilaterale nazionale del settore turismo potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.".

Art. 72

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, 2° comma, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, come modificato dall'art. 9 bis della legge 19 luglio 1993, n. 236, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'art. 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa

azienda, con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Resta ferma la facoltà prevista dal 5° comma dell'art. 15 della legge n. 264/1949 per il datore di lavoro di rifiutare l'assunzione di quei lavoratori inviati dall'Ufficio di Collocamento, i quali siano stati precedentemente da lui licenziati per giusta causa.

N.d.R.: Vedi nota all'art. 71.

Art. 73

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anzichè al trattamento economico di cui all'art. 104, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

I congedi di conguaglio di cui all'art. 95 nonchè i permessi non goduti di cui all'art. 91 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

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

E' comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti, nel darsi atto che con il presente c.c.n.l. sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono comunque opportuno sviluppare ulteriormente una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali. A tal fine, sarà istituita un'apposita Commissione paritetica.

Nota a verbale

Le parti prendono atto del parere favorevole espresso da INPS e INAIL (Allegato G) relativamente all'attuazione del presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Le parti tenuto conto delle specifiche soluzioni normative adottate per i lavoratori stagionali e in relazione agli adempimenti previsti dalle norme di legge e regolamentari in materia di prestazioni di disoccupazione erogate dall'INPS, si impegnano ad esaminare le conseguenti problematiche al fine di favorire la corretta e migliore applicazione delle prescrizioni legislative rispetto alla disciplina contrattuale nel suo complesso. Sulla base di tale esame da espletare entro il 30 giugno 1991 verranno attuate le più opportune iniziative.

Capo V
LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Art. 74

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi del 3° comma dell'art. 23 della legge n. 56/1987, è consentita l'assunzione diretta di lavoratori extra nei seguenti casi:

- banquetting;

- esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, quali meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi nonchè eventi similari.

La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.

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

	Dal 1° gennaio 1999	*Dal 1° gennaio 2000*	*Dal 1° gennaio 2001*
4°	17.875	18.486	19.402
5°	17.038	17.623	18.500
6°S	16.311	16.867	17.700
6°	16.089	16.640	17.467
7°	15.083	15.598	16.371

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

Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20 per cento.

Le imprese comunicheranno al centro di servizio - quadrimestralmente - gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni di lavoratori extra.

Le prestazioni del personale extra dovranno risultare da un separato libro paga e matricola - anche meccanografico - come previsto dal Testo Unico 20 giugno 1965, n. 1124. Le parti richiedono al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di ribadire le istruzioni già impartite in proposito.

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

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Dopo l'art. 135 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserito il seguente:

"Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

Art. ...

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

Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.

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

Livelli	*Luglio 2003*		*Dicembre 2003*	*Settembre 2004*	*Luglio 2005*
4°	10,39	10,66	10,94	11,10	
5°	9,90	10,16	10,43	10,58	
6° s	9,47	9,72	9,97	10,12	
6°	9,35	9,60	9,85	10,00	
7°	8,76	8,99	9,22	9,36	

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonchè di trattamento di fine rapporto.
Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20 per cento.".

N.d.R. Vedi anche nota all'art. 71.

Capo VI
LAVORO TEMPORANEO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Le parti si danno atto che l'evoluzione della disciplina legale sul lavoro temporaneo e le conseguenti regolamentazioni di seguito definite su tale istituto e sul lavoro a tempo determinato ivi comprese le soluzioni legate alla definizione di qualifiche ad esiguo contenuto professionale e le eventuali ulteriori determinazioni da definire nella contrattazione di secondo livello costituiscono un quadro normativo complessivamente finalizzato ed idoneo a favorire un più appropriato e fisiologico utilizzo del lavoro extra e di surroga di cui all'art. 74 del presente c.c.n.l. ed all'art. 54, comma 4, della legge n. 448/1998, nonchè a riferire il ricorso alle forme di appalto nei limiti della legge con particolare riferimento a funzioni e figure professionali tipiche delle imprese turistiche.

Art. 75
(Casi di ammissibilità)

Il ricorso al contratto a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, comma 1, della legge n. 56/1987 ed al contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, ai sensi e per gli effetti del 2° comma, lett. a), dell'art. 1 della legge n. 196/1997, è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge, nelle ipotesi di seguito indicate:

- intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b) della legge n. 230/1962;
- servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

Restano confermate tutte le ulteriori ipotesi in cui la legge e/o la contrattazione collettiva ammettono il ricorso al lavoro a tempo determinato ed al lavoro temporaneo. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 378/1995 e di cui alla legge n. 598/1979.

La stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica nei cui confronti ricorrano le condizioni di cui all'art. 23, comma 2, legge n. 56/1987 e che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza.

Nei casi di cui alle lett. a), b), d), il contratto a tempo determinato non potrà essere stipulato per una durata superiore a 6 mesi.

Ulteriori ipotesi e maggiori durate potranno essere definite dalla contrattazione integrativa.

N.d.R. Vedi nota all'art. 71.

Art. 76
(Individuazione qualifiche)

Ai sensi e per gli effetti del 4° comma dell'art. 1 della legge n. 196/1997 è consentito lo svolgimento di lavoro temporaneo per le qualifiche inquadrate ai livelli sesto super e superiori della classificazione del personale di cui al presente c.c.n.l. Turismo, nonchè per le seguenti ulteriori qualifiche inquadrate al sesto livello:

- cameriera ai piani, villaggi turistici, camping;
- commis di cucina, sala e piani, bar, tavola calda, ristorante, self service;

- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- bagnino;
- guardiano notturno;
- sorvegliante di ingresso;
- ulteriori qualifiche individuate dalla contrattazione integrativa.

N.d.R. Vedi nota all'art. 71.

Art. 77
(Percentuale di lavoratori assumibili)

Il numero dei lavoratori impiegati a tempo determinato e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo di cui alle lett. a), b), d), e), non potrà essere superiore, in ciascuna unità produttiva, ai seguenti limiti:

Base di computo	*Lavoratori assumibili*
Da 0 a 4	4 unità
Da 5 a 9	5 unità
Da 10 a 25	6 unità
Da 26 a 35	7 unità
Da 36 a 50	10 unità

Nelle unità produttive con oltre cinquanta dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, di cui alle lett. a), b), d), e), non potrà superare complessivamente il 22%, di cui non più del 17% per ciascuna fattispecie.

La base di computo per il calcolo dei lavoratori assumibili ai sensi del presente articolo è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

Nelle imprese stagionali, attesa la loro particolarità, la base di computo è, in via convenzionale, costituita dal numero dei lavoratori occupati all'atto della attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo.

La contrattazione integrativa può stabilire percentuali maggiori, con particolare attenzione ai casi di nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni, ecc., anche in considerazione del contributo conseguentemente apportato allo sviluppo di nuova occupazione.

N.d.R. Vedi nota all'art. 71.

Art. 78
(Informazione)

In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli Enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti di cui all'art. 75 comunica alle rappresentanze sindacali (R.S.A./R.S.U.) ovvero, in mancanza, alle Organizzazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:

- il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
- il numero ed i motivi del ricorso ai contratti a tempo determinato di cui al presente articolo, entro i cinque giorni successivi;
- entro il 20 febbraio di ogni anno, anche per il tramite delle associazioni dei datori di lavoro cui aderisca o conferisca mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi e dei contratti a tempo determinato stipulati nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

La comunicazione di cui alla precedente lett. c) sarà inviata anche all'Ente bilaterale. Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'Ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

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

N.d.R. Vedi nota all'art. 71.

Art. 79
(Formazione)

L'Ente bilaterale nazionale del settore Turismo potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei ed a richiedere i relativi finanziamenti. Le parti richiedono che le iniziative formative promosse dal sistema degli Enti bilaterali possano godere della priorità di cui al 2° comma dell'art. 5, della legge n. 196/1997.

N.d.R. Vedi nota all'art. 71.

Art. 80
(Campo di applicazione)

La nuova disciplina sui contratti a tempo determinato e sul lavoro temporaneo è applicabile esclusivamente alle aziende aderenti alle Organizzazioni imprenditoriali nazionali stipulanti il presente c.c.n.l.

Al fine di favorire la migliore conoscenza delle norme ed il conseguente utilizzo degli istituti, nonchè di agevolare le imprese nell'adempimento delle formalità amministrative, le suddette Organizzazioni attiveranno specifici servizi di assistenza.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro temporaneo, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del c.c.n.l.

N.d.R. Vedi nota all'art. 71.

Capo VII
LAVORATORI STUDENTI

Art. 81

Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere, ai sensi del comma 1 dell'art. 23 della legge n. 56/1987, la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonchè il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

Capo VIII
CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 82

In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, qualora in ragione dell'età o del titolo di studio non trovino applicazione le disposizioni concernenti il contratto di apprendistato o il contratto di formazione e lavoro, si applica per un periodo di dodici mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento.

Capo IX
LAVORO RIPARTITO

Art. 83

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente bilaterale territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'ente stesso.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del c.c.n.l.

Capo X
ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Art. 84

Ai sensi del 2° comma dell'art. 25 della legge n. 223/1991, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli A, B, 1, 2, 3;
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere;
- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

Titolo V
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 85
(Assunzione)

L'assunzione del personale sarà fatta secondo le norme delle leggi vigenti in materia.

Il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione deve rilasciare al lavoratore una documentazione scritta dalla quale risulti la data di assunzione, il livello e la qualifica d'inquadramento, gli elementi della retribuzione, la durata del rapporto nei casi ammessi di contratto a termine, la durata del periodo di prova, le lingue estere di cui sia eventualmente richiesta la conoscenza nonchè una ricevuta dei documenti ritirati.

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

a) certificato di nascita;

b) tessera sanitaria aggiornata, ove prevista dalle leggi;

c) certificato di iscrizione alle liste di collocamento o libretto di lavoro;

d) blocchetto personale dei moduli 01/MS per le denunce INPS, nonchè modello 101 o dichiarazione fiscale sostitutiva rilasciati dal precedente datore di lavoro;

e) numero di codice fiscale;

e, ove necessari, i seguenti ulteriori documenti:

1) attestato di conoscenza di uno o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;

2) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;

3) certificato o diploma degli studi compiuti oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati.

Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora, a notificare immediatamente i successivi mutamenti ed a consegnare lo stato di famiglia nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni.

Capo II
PERIODO DI PROVA

Art. 86

La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

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

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

Art. 87

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

Quadri A e B	180 giorni
1° livello	150 giorni
2° livello	75 giorni
3° livello	45 giorni
4° e 5° livello	30 giorni
6°S livello	20 giorni
6° e 7° livello	15 giorni

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

Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

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

Capo III
DONNE E MINORI

Art. 88

Il lavoro delle donne e dei minori è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 89

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

Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonchè, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Capo IV
ORARIO DI LAVORO

Art. 90
(Orario normale settimanale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del presente contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

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

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Orario di lavoro

Nel Capo IV, del Titolo V, del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, sono inseriti i seguenti articoli:

"Art. ...

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

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

Art. ...

Ai sensi e per gli effetti del comma 1, dell'art. 17, del decreto 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro a turni settimanali o plurisettimanali, qualora il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno essere consecutivi.".

Dichiarazione a verbale

La dichiarazione a verbale che segue l'art. 96 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è sostituita dalla seguente:

"Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di marzo 2004 al fine di verificare il rapporto tra il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 in materia di orario di lavoro e le relative normative previste dal presente contratto.".

Art. 91
(Riduzione dell'orario)

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 90, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per alberghi, pubblici esercizi, campeggi, alberghi diurni ed agenzie di viaggi pari a 104 ore.

Per gli stabilimenti balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.

Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792) e delle 24 ore di cui al 2° comma dell'art. 52 del c.c.n.l. 8 luglio 1982.

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

Salvo quanto previsto dall'art. 12, comma 2, lett. m) e comma 5, lett. i), in presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a trentadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, nè, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal c.c.n.l. 10 aprile 1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al 3° comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.

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

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonchè per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 208 e 252.

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

Il pagamento dei permessi non goduti entro l'anno di maturazione al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio avverrà secondo quanto previsto nella parte speciale del presente contratto.

Art. 92
(Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero)

La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

Art. 93
(Distribuzione dell'orario settimanale)

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

Art. 94

In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Art. 95
(Flessibilità)

In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal precedente art. 90 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'art. 90 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art. 90 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'art. 90 non potrà superare le quattro consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio, il limite è di sei settimane consecutive.

Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi di cui ai precedenti commi 3 e 4, rispettivamente, a dodici e ventiquattro settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'art. 91 è elevato a 116 ore.

Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e R.S.U. o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Art. 96
(Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo)

Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.

Le parti convengono che in questo modo si possa meglio corrispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese, volte al miglior utilizzo delle attrezzature anche con il prolungamento delle fasi stagionali, facendo meglio incontrare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, anche per il contenimento del lavoro straordinario ed una migliore regolazione del tempo parziale e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso, le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendessero avvalersi della possibilità di cui al presente articolo dovranno attivare una negoziazione a livello aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente contratto e/o le particolari citate tipologie di rapporti di lavoro.

I contenuti dei predetti accordi, che saranno realizzati nel contesto di programmi di massima annuali, potranno - fatte salve le norme di legge, l'orario normale settimanale di riferimento di cui all'art. 90, nonchè tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

In tali accordi, le parti attiveranno una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo.

Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti - compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato - al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo.

Negli accordi di cui al presente articolo potranno, altresì, essere concordate le cadenze temporali per la verifica dei programmi definiti.

Per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'art. 91 è elevato a 128 ore.

Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini delle maggiorazioni retributive, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Dichiarazione a verbale

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle parti sociali, le parti concordano che, in caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente accordo.

Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione della disciplina contrattuale concernente l'orario di lavoro con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi della direttiva comunitaria n. 104/1993. A tal fine, le parti richiedono congiuntamente la integrale salvaguardia delle competenze che la stessa direttiva attribuisce alla contrattazione collettiva.

Art. 97
(Orario di lavoro dei minori)

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti negli alberghi, nei pubblici esercizi e nei campeggi, nonchè l'interruzione meridiana di riposo negli stabilimenti balneari non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni, di cui all'art. 94.

Art. 98
(Recuperi)

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

Art. 99
(Intervallo per la consumazione dei pasti)

E' demandato ai contratti integrativi territoriali o aziendali dei settori alberghi, pubblici esercizi e campeggi stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

Art. 100
(Lavoro notturno)

Il lavoro notturno è regolato dalla normativa prevista per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

Art. 101
(Lavoratori notturni)

A decorrere dal 1° luglio 2001, esclusivamente ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, il periodo notturno, è quello specificato per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto agli artt. 201, 244, 273, 362.

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

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

Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali di cui agli artt. 95 e 96 del presente contratto.

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

Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui al decreto legislativo n. 532/1999, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'art. 26 del presente contratto.

I contratti integrativi possono definire specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente ed individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile.

Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui agli artt. 8 e 10 del decreto legislativo n. 532/1999.

Art. 102
(Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli artt. 90 e 95 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali e nel limite di due ore giornaliere.

I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal 2° comma del presente articolo.

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

N.B.: Vedi Allegato E.

Art. 103

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo anche a

richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

Sono esentate dalla tenuta del registro di cui al 2° comma la aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

Art. 104

Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente capo nello spirito informatore della stessa. Le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti stipulanti si incontreranno almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente capo.

Capo V
RIPOSO SETTIMANALE

Art. 105

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

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

Art. 106
(Lavoro domenicale)

A partire dal 1° gennaio 1991, ai lavoratori che, ai sensi della legge 22 febbraio 1934, n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al 1° comma del presente articolo, le parti si danno nuovamente reciproco atto di avere tenuto conto di dette prestazioni lavorative domenicali nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente definiti dalla contrattazione collettiva.

Sino al 31 dicembre 1990 si conferma la disciplina di cui all'art. 44 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, di seguito riportato.

"In relazione a quanto stabilito dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche quali, appunto, quelle del settore turistico, le parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori del settore turismo di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale".

Capo VI
FESTIVITA'

Art. 107

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

Festività nazionali
Anniversario della Liberazione 25 aprile
Festa del lavoro 1° maggio
Festa della Repubblica 2 giugno

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

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

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

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

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

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

Al personale che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

Per il trattamento economico per le festività del personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si rinvia alla parte speciale del presente contratto.

L'inclusione della festività del 2 giugno nell'elenco di cui al comma 1 del presente articolo decorre dall'anno 2001, giusto quanto previsto dall'art. 1 della legge 20 novembre 2000, n. 336.

Art. 108

A partire dal 1° gennaio 1979, il trattamento della Festa della Repubblica 2 giugno, e del giorno della Unità nazionale 4 novembre, dichiarate non più festive agli effetti civili della legge 5 marzo 1977, n. 54 è quello previsto dai commi seguenti.

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

Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio in una delle suddette giornate.

Al lavoratore assente nelle stesse giornate per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Al lavoratore assente nelle suddette giornate per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti

dal presente contratto nazionale di lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

Per il personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si fa rinvio alla parte speciale del presente contratto.

Con decorrenza dall'anno 2001 il trattamento di cui al presente articolo non si applica alla Festa della Repubblica (2 giugno), ripristinato come giorno festivo ai sensi dell'art. 1 della legge 20 novembre 2000, n. 336.

Capo VII
FERIE

Art. 109

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

Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'art. 107, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'art. 108, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 110

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

Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

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

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

Art. 111

Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente contratto.

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

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie , le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonchè per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 208 e 252

Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'art. 73.

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

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

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

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

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

Art. 112

Per i casi di prolungamento delle ferie o sospensione dell'attività aziendale previsti per le aziende alberghiere e per i campeggi, si rinvia alla disciplina contenuta nella parte speciale del presente contratto rispettivamente agli artt. .....

Capo VIII
PERMESSI E CONGEDI

Art. 113
(Congedo per matrimonio)

Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.

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

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

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

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

Art. 114
(Congedo per motivi familiari)

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità, nonchè nei casi di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di cinque giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori tre giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalla ferie annuali.

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

Art. 115
(Permessi per elezioni)

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

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

Art. 116
(Permessi per lavoratori studenti - Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turistico le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86.

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

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

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

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

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

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e 4° comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

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

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinchè dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al 1° comma, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività turistica.

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

Capo IX
NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 117
(Doveri del lavoratore)

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:

a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto, nonchè le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;

c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;

d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività nè assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825;

e) usare modi cortesi con il pubblico;

f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;

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

Art. 118
(Sanzioni disciplinari)

Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.

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

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

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

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

Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che: a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;

d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;

e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;

f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

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

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

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

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

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

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

Art. 119
(Assenze non giustificate)

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

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

Art. 120
(Divieto di accettazione delle mance)

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 118.

Art. 121
(Consegne e rotture)

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

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

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli accordi Integrativi territoriali.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Art. 122

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

Art. 123

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

Art. 124
(Corredo - Abiti di servizio)

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali di cui all'art. 98 del c.c.n.l. 14 luglio 1976, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina. office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.

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

Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

Capo X
NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Art. 125
(Disposizioni generali)

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

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

Art. 126
(Assistenza sanitaria integrativa)

Ai quadri del settore Turismo verrà riconosciuta una assicurazione sanitaria integrativa. Le parti stipulanti il presente contratto definiranno le modalità ed i criteri di attuazione con apposito protocollo d'intesa.

Art. 127
(Indennità di funzione)

Ai Quadri è riconosciuta, a decorrere dal 1° gennaio 1997, una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

Categoria A	lire 90.000
Categoria B	lire 80.000

Art. 128
(Formazione ed aggiornamento)

Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

Art. 129
(Responsabilità civile)

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

Titolo VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 130

Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata di cui all'art. 134 comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge;

b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente contratto;

c) indennità di contingenza (Allegato C);

d) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente contratto.

Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste nella parte speciale.

A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Art. 131

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

Art. 132
(Determinazione della retribuzione giornaliera)

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

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

Art. 133
(Determinazione della retribuzione oraria)

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

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

Capo II
PAGA BASE NAZIONALE

Art. 134

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1° gennaio 2001 con le gradualità e le decorrenze sottoindicate:

Livelli	*Parametri*	*Decorrenza*		
		1-1-1999	*1-1-2000*	*1-1-2001*
Personale qualificato				
A	270	1.870.551	1.920.426	1.970.301
B	240	1.664.461	1.710.545	1.756.628
1°	213	1.479.478	1.522.644	1.565.811
2°	183	1.273.389	1.312.764	1.352.139
3°	165	1.149.677	1.186.718	1.223.760
4°	148	1.033.000	1.068.000	1.103.000
5°	130	909.580	942.539	975.497
6S°	120	840.689	872.189	903.689
6°	116	813.424	844.633	875.841
7°	100	703.491	732.657	761.824
Personale qualificato minore di 18 anni				
4		981.350	1.014.600	1.047.850
5		864.101	895.412	926.722
6s		798.655	828.580	858.505
6		772.753	802.401	832.049
7		668.316	696.025	723.733
Personale qualificato minore di 16 anni				
4°		929.700	961.200	992.700
5°		818.621	848.284	877.946
6S°		756.620	784.970	813.320
6°		732.083	760.170	788.258
7°		633.142	659.392	685.642

Per il personale delle aziende minori degli alberghi, dei campeggi e delle agenzie di viaggio, nonchè per quello dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio ai valori previsti per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 62 del presente contratto.

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

- all'art. 65 del c.c.n.l. 14 luglio 1976 per i dipendenti da alberghi e pubblici esercizi;
- all'art. 40 del c.c.n.l. 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari;
- nella terza parte dell'accordo di rinnovo del 14 luglio 1977 per i dipendenti da imprese di viaggi e turismo;
- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli artt. 81 e 87 del c.c.n.l. 10 aprile 1979.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Retribuzione

Il comma 1 dell'art. 134 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

"Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1° luglio 2005 con le gradualità e le decorrenze sottoindicate:

Livelli	*Luglio 2003*	*Dicembre 2003*	*Settembre 2004*	*Luglio 2005*
a	1.074,58	1.117,33	1.160,08	1.185,73
b	959,89	999,39	1.038,89	1.062,59
1°	858,00	895,00	932,00	954,20
2°	743,32	777,07	810,82	831,07
3°	674,35	706,10	737,85	756,90

4°	609,65	639,65	669,65	687,65
5°	541,47	569,72	597,97	614,92
6° s	502,72	529,72	556,72	572,92
6°	488,00	514,75	541,50	557,55
7°	426,78	451,78	476,78	491,78

Per le imprese di viaggi e turismo, le parti, in considerazione dell'evoluzione della dinamica del mercato, degli attuali e futuri scenari nei rapporti intercorrenti con vettori ed altri fornitori di servizi, che hanno determinato nel triennio precedente, così come si prevede avvenga anche in futuro, significative riduzioni dei livelli di remunerazione nei confronti della rete distributiva, 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 c.c.n.l. Pertanto, i nuovi valori di paga base nazionale conglobata mensile sono raggiunti con la seguente gradualità:

Livelli	*Luglio 2003*	*Dicembre 2003*	*Dicembre 2004*	*Settembre 2005*
a	1.046,08	1.117,33	1.145,83	1.185,73
b	933,55	999,39	1.025,72	1.062,59
1°	833,34	895,00	919,67	954,20
2°	720,82	777,07	799,57	831,07
3°	653,19	706,10	727,27	756,90
4°	589,65	639,65	659,65	687,65
5°	522,63	569,72	588,55	614,92
6° s	484,72	529,72	547,72	572,92
6°	470,16	514,75	532,58	557,55
7°	410,12	451,78	468,45	491,78

Dopo l'art. 135 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserito il seguente:
"Norma transitoria
Art. ...
La retribuzione dei lavoratori minorenni è determinata con riferimento alla normale retribuzione (paga base e contingenza) dei lavoratori maggiorenni qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

Dal 1° luglio 2003	94%
Dal 1° gennaio 2004	96%
Dal 1° gennaio 2005	98%
Dal 1° gennaio 2006	100%

"Una tantum"
Dopo l'art. 134 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 199 è inserito il seguente:
"Art. ...
In relazione al periodo 1° gennaio 2002-30 giugno 2003 (carenza contrattuale), a tutto il personale in forza alla data di stipula del presente contratto - compresi i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro - che abbia prestato servizio continuato per tutto il suddetto periodo, verrà erogato un importo "una tantum" secondo i seguenti importi:

Livelli	*Agosto 2003*	*Gennaio 2004*
A -B	190,00	210,00
1°, 2°, 3°	160,00	180,00
4°, 5°	140,00	160,00
6° S, 6°, 7°	110,00	130,00

Per i dipendenti delle imprese di viaggio e turismo, le erogazioni di cui sopra avverranno nei mesi di settembre 2003 e marzo 2004.
Per gli apprendisti e per il personale retribuito con la percentuale di servizio, l'ammontare dell'"una tantum" è determinato in euro 200, di cui 94 da erogarsi con il foglio paga del mese di agosto 2003 e 106 da erogarsi con il foglio paga del mese di gennaio 2004.
Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.
Per i casi di anzianità minore gli importi di cui sopra verranno erogati "pro-quota" in ragione di diciottesimi.
Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo, a norma di legge e di contratto.
L'"una tantum" non verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.
Gli importi "una tantum" di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale nè del trattamento di fine rapporto.
Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai dipendenti delle aziende di ristorazione collettiva.
Chiarimento a verbale
In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal 6° comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.".

Capo III
CONTINGENZA

Art. 135

L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente contratto, è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in calce al c.c.n.l. 6 ottobre 1994 e dal 1 febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni.

Capo IV
CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Art. 136

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

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

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

Capo V
ASSORBIMENTI

Art. 137

Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'art. 134 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

Per quanto riguarda le Imprese di viaggi e turismo si fa riferimento inoltre a quanto previsto dall'art. 385.

Capo VI
SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 138

A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società), salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva dal Capo XIV del Titolo XII.

L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità è:

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

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

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

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale, a partire dal 1° maggio 1990 gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

A	79.000
B	76.000
1°	73.000
2°	70.000
3°	67.500
4°	64.000
5°	63.000
6°S	60.500
6°	60.000
7°	59.000

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

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

Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra con quelle diversificate previste dal presente c.c.n.l. sono definite per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

Art. 139

Relativamente a quanto stabilito dall'art. 138 sulla anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per il personale di età superiore a ventuno anni in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, resta confermato, in conformità di quanto stabilito rispettivamente dagli artt. 258, 299 e 301 del c.c.n.l. 8 luglio 1982, il riconoscimento del primo scatto a partire:

- dal 1° gennaio 1970 per il personale dipendente dai pubblici esercizi di età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni dalla data suddetta;
- dal 1° maggio 1974 per il personale dipendente dagli stabilimenti balneari con età superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 aprile 1974;
- dal 1° giugno 1978 per il personale dipendente dagli alberghi diurni con età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 giugno 1978.

Capo VII
MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 140
(Tredicesima mensilità)

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto, in occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonchè per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 208, 252.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia nella relativa parte speciale.

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

Art. 141
(Quattordicesima mensilità)

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto, a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonchè per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 208, 252.

Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al 3° comma del precedente articolo.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal 4° comma del precedente articolo.

Capo VIII
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 142

Il presente c.c.n.l. istituisce la forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo.

Le parti stipulanti il c.c.n.l. Turismo convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 24 gennaio 2000, di seguito denominato in breve Marco Polo., rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo.

L'associazione al fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire, e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonchè i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il c.c.n.l. per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

Le aziende e i lavoratori associati al fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del t.f.r. a carico del lavoratore;

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del t.f.r. a carico del datore di lavoro;

- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., prelevato dal t.f.r. maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;

- una quota "una tantum", non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a lire 30.000 di cui 23.000 a carico dell'azienda e 7.000 a carico del lavoratore.

Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, è prevista l'integrale destinazione del t.f.r. maturando dal momento dell'adesione al fondo.

Al momento dell'adesione al fondo il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r..

Le parti concordano di provvedere entro il 30 settembre 1999 alla definizione delle modifiche delle norme che regolano il funzionamento del fondo di cui al protocollo allegato all'accordo del 22 gennaio 1999 al fine di dare conseguente applicazione alle disposizioni di cui al presente articolo.

Gli Enti bilaterali del settore turismo ed i centri di servizio potranno svolgere una funzione di sensibilizzazione tra i lavoratori, anche attraverso la raccolta delle adesioni, e potranno facilitare il rapporto tra associati e il fondo attraverso l'erogazione di informazioni riguardanti le posizioni individuali degli stessi.

Restano fatte salve le eventuali analoghe iniziative adottate in materia sulla base della legislazione di regioni a statuto speciale.

Titolo VII
SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
MALATTIA

Art. 143

Agli effetti di quanto previsto nel presente Capo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo art. 148.

Art. 144

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia ed anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo articolo è tenuto ai sensi dell'art. 15 della legge 23 aprile 1981, n. 155, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonchè i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli Organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha

l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 150 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

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

Art. 145

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

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

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonchè le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 14, nonchè l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. 146

Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio sanitario nazionale quelle economiche previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

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

Art. 147

A decorrere dal 23 gennaio 1999, durante il periodo di malattia previsto dall'art. 143, l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 150, ad una indennità a carico del datore di lavoro, pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Capo II
INFORTUNIO

Art. 148

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto, ai sensi dell'art. 73 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
Infortunio
Dopo l'art. 149 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è inserito il seguente:
"Anticipazione indennità INAIL
Art. ...
In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.
Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'art. 70 del decreto Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.
Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le parti notificheranno all'Istituto il contenuto del presente articolo.".

Art. 149

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

Capo III
CONSERVAZIONE DEL POSTO

Art. 150

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

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

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

Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto

di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 151

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottanta giorni dall'art. 150 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;

b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;

c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare 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.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 150; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 152

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le province redente.

Art. 153
(Lavoratori affetti da tubercolosi)

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle regioni, delle province o dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

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

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

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

Capo IV
GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 154

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

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

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lett. a), b) e c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'ottanta per cento ed al trenta per cento della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del 6° comma dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto all'art. 140 del presente contratto.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Maternità

Dopo l'art. 154 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è aggiunto il seguente:

"Art. ...

Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano ai periodi di astensione obbligatoria che abbiano inizio dopo il 1° agosto 2003.".

Art. 155

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, nonchè il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se

adottivo o affidatario, ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonchè nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dall'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Art. 156

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

Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Per detti riposi, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste agli artt. 97 e 99 del presente contratto e da quelle previste dagli artt. 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653 sulla tutela del lavoro della donna.

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Art. 157

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

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo il cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 171 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 161.

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

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Capo V
CHIAMATA ALLE ARMI

Art. 158
(Servizio militare di leva)

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

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

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

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

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonchè per effetto della legge 9 febbraio 1978, n. 38 sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

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

Art. 159
(Richiamo alle armi)

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

Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonchè degli scatti di anzianità e del preavviso.

Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653 (cfr. sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).

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

Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 130.

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

Titolo VIII
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
RECESSO

Art. 160

Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, così come modificate dalla legge n. 108/1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo art. 161.

Capo II
PREAVVISO

Art. 161

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	quattro mesi
1° livello	due mesi
2° e 3° livello	un mese
4° e 5° livello	20 giorni
6°S, 6° e 7° livello	15 giorni

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

Quadri A e B	cinque mesi
1° livello	tre mesi
2° e 3° livello	45 giorni
4° e 5° livello	30 giorni
6°S, 6° e 7° livello	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	sei mesi
1° livello	quattro mesi
2° e 3° livello	due mesi
4° e 5° livello	45 giorni
6°S, 6° e 7° livello	20 giorni

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

Art. 162
(Indennità sostitutiva del preavviso)

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi all'art. 296.

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

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

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

Capo III
DIMISSIONI

Art. 163

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'art. 161 ferme restando in difetto le norme di cui all'art. 162.

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

Art. 164

Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 171.

Art. 165
(Giusta causa)

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

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli artt. 162 e 171 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Art. 166
(Matrimonio)

In conformità dell'art. 1, comma 4, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 171 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 161 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

L'indennità di cui al 2° comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purchè tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Capo IV
LICENZIAMENTI INDIVIDUALI
PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Art. 167

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990, n. 108 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

a)"giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (art. 2119 del codice civile).

b)"giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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

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

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

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lett. a) e b) del 7° comma dell'art. 118;

b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;

c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;

g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;

h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;

i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lett. a), b), c) e d) del 1° comma dell'art. 118;

l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;

m) reiterato stato di ubriachezza.

Art. 168

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

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

Art. 169
(Licenziamento discriminatorio)

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

Art. 170
(Matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c) del 3° comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione della attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel 1° comma del presente articolo, si rinvia al precedente art. 166.

Capo V
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 171

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

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

Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 il trattamento suddetto verrà calcolato, salvo quant'altro stabilito dalla stessa legge n. 297/1982, nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.

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

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

Chiarimento a verbale

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori in base alle norme del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi di quanto stabilito nell'Allegato B al c.c.n.l. 8 luglio 1982.

Art. 172

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

Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

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

Art. 173

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

Capo VI
RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Art. 174

Alla cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà riconsegnare al dipendente, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di sua pertinenza, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato alle sue dipendenze e le mansioni dallo stesso svolte, il modello 101 o una dichiarazione fiscale sostitutiva, nonchè il modello 01/MS.

La consegna dei documenti, ivi compreso il certificato di servizio, dovrà effettuarsi in ogni caso, indipendentemente cioè dalle eventuali divergenze o vertenze tra l'azienda e il dipendente, entro il termine di tre giorni dalla data di cessazione del rapporto, salvo che per il modello 01/MS ed il modello 101 o la dichiarazione fiscale sostitutiva che dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque non oltre i termini di legge.

Titolo IX
VIGENZA CONTRATTUALE

Art. 175
(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del protocollo interconfederale 23 luglio 1993, con particolare riferimento a quanto dallo stesso stabilito in tema di assetti contrattuali, convengono di adottare in via eccezionale una disposizione speciale in ordine alla durata del presente contratto, al fine di consentire la migliore organizzazione delle attività connesse al Giubileo dell'anno 2000.

Pertanto, il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° luglio 1998 e sarà valido sino al 31 dicembre 2001, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

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.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
Decorrenza e durata
L'art. 175 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:
"Decorrenza e durata
Art. ...
Le parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993 ed a quanto dallo stesso stabilito in tema di assetti contrattuali, tenuto conto della particolare situazione nazionale ed internazionale, convengono di adottare in via eccezionale una disposizione speciale in ordine alla durata del presente c.c.n.l.
Pertanto, il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2002 e sarà valido sino al 31 dicembre 2005, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.
Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.
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.".

Art. 176
(Procedure per il rinnovo del c.c.n.l.)

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

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della

piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e, comunque, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al 2° comma del presente articolo comporterà, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

Art. 177
(Indennità di vacanza contrattuale - Norma transitoria)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti ai lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo nel periodo ottobre - dicembre 1998 sono i seguenti.

A	15.506
B	14.360
1°	13.368
2°	12.222
3°	11.532
4°	10.878
5°	10.196
6S°	9.813
6°	9.666
7°	9.062

Con lo stesso metodo sono stati determinati gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti agli apprendisti, ai lavoratori minori ed ai lavoratori dipendenti delle aziende definite minori dalle parti speciali del c.c.n.l.

Resta inteso che, a decorrere dal mese di gennaio 1999, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
Indennità di vacanza contrattuale
L'art. 177 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:
"Indennità di vacanza contrattuale - Norma transitoria
Art. ...
In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale erogati ai lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo nel periodo aprile 2002-giugno 2003 sono i seguenti:

Livelli	*Da aprile 2002*	*Da luglio 2002*
A	7,96	13,26
B	7,37	12,28
1°	6,86	11,44
2°	6,27	10,45
3°	5,92	9,86
4°	5,58	9,30
5°	5,23	8,72
6°s	5,04	8,39
6°	4,96	8,27
7°	4,65	7,75

Con lo stesso metodo sono stati determinati gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti agli apprendisti, ai lavoratori minori ed ai lavoratori dipendenti delle aziende definite minori dalle parti speciali del c.c.n.l.
Resta inteso che, a decorrere dal mese di luglio 2003, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.".

PARTE SPECIALE

Titolo X
AZIENDE ALBERGHIERE

Capo I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 178

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La classificazione del personale per il comparto delle aziende alberghiere è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A
Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della 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 della azienda:
- Direttore

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 condizione di autonomia decisionale ed operativa e cioè:
- Vicedirettore;
- food and beverage manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo;
- room division manager, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;
- capo settore commerciale - capo settore marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato

livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;

- capo settore amministrativo - capo settore personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive;
- capo settore acquisti - economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti;
- capo settore tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica ed amministrativa di gestione, coordini ed organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli;
- capo centro EDP, intendendosi per tale colui che in autonomia esecutiva ha la responsabilità delle direttive e dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, organizza e pianifica risorse umane e tecniche in funzione dei progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse, abbia la responsabilità della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività - programmazione, promozione, vendita - che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente i risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

1° Livello

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 nonchè 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;
- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- capo ricevimento;
- primo portiere;
- primo maître d'hotel;
- capo cuoco;
- prima governante;
- responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonchè nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
- capo barman, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;
- coordinatore del centro prenotazioni;
- capo servizio amministrativo;
- capo servizio personale;
- capo C.E.D.;
- analista - programmatore C.E.D.;
- assistente del direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;
- funzionario di vendita;
- cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

3° Livello

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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. 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;
- 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;
- 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);
- 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, nonchè 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.

4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
- stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- addetto a macchine elettrocontabili;
- guardarobiera unica consegnataria;
- portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);
- cuoco capo partita;
- chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore;
- seconda governante;
- barman;
- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- capo garage;
- capo giardiniere;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- addetto fangoterapia;

- massoterapista;
- infermiere;
- estetista;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- istruttore di ginnastica correttiva;
- operatore C.E.D., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonchè intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;
- conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:
- centralinista;
- telescriventista;
- magazziniere comune con funzioni operaie;
- assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);
- addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- cassiere bar ristorante;
- dattilografo;
- conduttore con lingue;
- autista;
- giardiniere;
- pulitore, lavatore a secco;
- lavandaio unico;
- capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;
- caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;
- facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;
- guardia giurata;
- cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;
- conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 kg;
- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- cuoco, cameriere, barista, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menu fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;
- addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- addetto alle inalazioni;

- assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6°S Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:
- commis di cucina, sala e piani, bar, diplomato o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro, nella esecuzione delle relative mansioni;
- ADDETTO ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:
- addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;
- addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato.;
- addetto portineria;
- lavandaio;
- conduttore;
- garagista;
- rammendatrice, cucitrice, stiratrice;
- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;
- cameriera villaggi turistici;
- addetto mensa personale;
- vetturiere;
- aiuto reparto cure sanitarie;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:
- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;
- vestiarista;
- addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
- commissioniere;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Nota a verbale

Fermo restando che il rapporto di lavoro nel settore termale è disciplinato dal c.c.n.l. 29 giugno 1979, laddove a livello territoriale siano stati stipulati accordi per effetto dei quali ai lavoratori addetti al servizio delle cure termali all'interno di strutture alberghiere sia stata concordata l'applicazione del c.c.n.l. del turismo 10 aprile 1979. si conviene che il loro inquadramento verrà coordinato, a livello territoriale, d'intesa con le Organizzazioni nazionali, con la classificazione del presente contratto.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
Livello 4°

Barman/barwoman (alberghi).
Livello 5°
Operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali prevista ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature (pubblici esercizi e alberghi).
Addetto alla sicurezza (discoteche, locali da ballo, ecc.), intendendosi per tale che, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda.
Classificazione del personale
Le parti entro il 30 settembre 2003 si incontreranno in apposita Commissione paritetica allo scopo di verificare l'inquadramento dei sommelier. La Commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31 marzo 2004.
Dopo l'art. 214 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 sono aggiunti i seguenti:
"Norme per gli ostelli
Art. ...
Non si applicano ai dipendenti degli ostelli le riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'art. 134, comma 2 e dell'art. 205 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999.
Norme per le residente turistico-alberghiere
Art. ...
Ai fini dell'applicazione delle riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'art. 134, comma 2 e dell'art. 205 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, le residenze turistico alberghiere sono inquadrate a norma della legislazione regionale applicabile.
Norme per i centri benessere
Art. ...
Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica per l'esame delle problematiche concernenti i centri benessere, al fine di favorire l'adozione di strumenti che agevolino lo sviluppo delle attività di "beauty farm", "fitness", "wellness", "health through water" e similari in seno alle aziende alberghiere.".
Norme per i porti e gli approdi turistici
Dopo l'art. 215 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserito il seguente:
"Formazione
Art. ...
Le parti assegnano alla formazione professionale una funzione strategica orientata a favorire una maggiore e migliore qualificazione tecnico-professionale dei lavoratori e, per tal via, il raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza e di qualità del servizio offerto alla clientela.
Per sviluppare tale funzione, le Organizzazioni stipulanti promuoveranno l'organizzazione di iniziative tese a valorizzare le risorse umane mediante l'addestramento individuale e/o la partecipazione ai corsi di formazione (lingue; nuove tecnologie; informatica; sicurezza sul lavoro; ecc.) anche avvalendosi dei servizi offerti dalla rete degli Enti bilaterali del turismo.
Dopo l'art. 215 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è inserita la seguente:
"Dichiarazione a verbale
Le parti si impegnano ad attivare una sede di confronto per l'esame delle materie che influenzano le condizioni di sviluppo del settore. Da tale confronto potrà scaturire l'adozione di orientamenti condivisi da sottoporre all'esame delle istituzioni, nonchè la proposta di attivare tavoli di concertazione, ai vari livelli.".
La classificazione del personale dei porti e degli approdi turistici è modificata come segue:
"Quadro A
Direttore del porto
Quadro B
Vicedirettore del porto
Livello 1°
Responsabile tecnico o amministrativo del porto; nostromo (qualora al nostromo siano attribuite anche le mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e le mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione, lo stesso potrà essere inquadrato al livello superiore)
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione
Livello 2°
Capo ufficio tecnico o amministrativo
Responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza
Responsabile tecnico dei mezzi nautici
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione
Livello 3°
Impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore (qualora le mansioni di sommozzatore siano svolte con carattere di saltuarietà, lo stesso sarà inquadrato al 4° livello); operaio specializzato provetto
Addetto alla torre di controllo
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione
Livello 4°
Ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al 3° livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione
Livello 5°
Operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina
Giardiniere
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione
Livello 6° S

Operaio comune addetto ai servizi portuali
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione
Livello 6°
Operatore unico dei servizi di pulizia
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione
Livello 7°
Inserviente generico
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.".

Capo II
CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI

Art. 179

Per la classifica degli esercizi alberghieri, ai fini della applicazione del presente contratto, si fa riferimento a quella determinata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Pertanto, allo stato, tutti gli esercizi alberghieri vengono suddivisi nelle seguenti categorie:

Alberghi: cinque stelle (ex ctg.lusso); quattro stelle (ex I); tre stelle (ex II): due stelle (ex III); una stella (ex IV);

Pensioni: tre stelle (ex ctg. I); due stelle (ex II); una stella (ex III). Locande: una stella.

Nei casi di diversa classificazione ufficiale degli esercizi alberghieri stabilita dalle apposite leggi regionali, le parti si incontreranno per adeguare ad essa la disciplina contrattuale che risultasse difforme rispetto al nuovo assetto classificatorio.

Capo III
APPRENDISTATO

Art. 180

Ai sensi dell'art. 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: segretario portiere, chef de rang, barman, seconda governante, operaio specializzato, centralinista; addetto: all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine; cassiere, giardiniere, caffettiere, dispensiere, cantiniere, operaio qualificato, ecc.

Art. 181

Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato per la qualifica di Cuoco capo partita è fissata in quattro anni.

Art. 182
(Stagiaires)

Per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle Scuole alberghiere, accolti nelle aziende alberghiere, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti a nessuna delle norme del presente contratto, purchè non prestino servizio effettivo in sostituzione dei dipendenti normali.

Capo IV
CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Art. 183

La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'art. 70.

Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'art. 1 del presente contratto che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Art. 184

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termini fisso per la stagione o a tempo indeterminato.

Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Art. 185

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

Art. 186

Il periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in sei giornate.

Art. 187

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, semprechè non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 188

La disposizione dell'art. 113 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Art. 189

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'art. 114 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a sei giorni.

Art. 190

Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determinano le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

Art. 191

I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente articolo.

Art. 192

Analogo trattamento di cui agli artt. 190 e 191 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Art. 193

Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di quindici giorni.

Art. 194

Nelle aziende stagionali, l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.

Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Art. 195

Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonchè nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Art. 196

In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore che obbligassero il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le competenti Organizzazioni locali decideranno a norma dell'art. 2119 del codice civile.

Capo V
ORARIO DI LAVORO

Art. 197
(Distribuzione orario settimanale)

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

Art. 198
(Ripartizione orario di lavoro giornaliero)

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di dodici ore per il restante personale.

Art. 199
(Lavoro notturno)

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento, fatte salve le condizioni di miglior favore.

A decorrere dal 1° giugno 1990, al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 12 per cento in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai fini dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.

Al personale che, peraltro, sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 25 per cento.

Art. 200

I contratti integrativi possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno.

Art. 201
(Lavoratori notturni)

Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 101, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'art. 101, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 199 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:30 alle ore 6:30 del mattino, salvo diverse previsioni della contrattazione integrativa.

Art. 202
(Lavoro straordinario)

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

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 60 per cento.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Dovrà essere escluso dal lavoro straordinario notturno il personale alberghiero di servizio al mattino seguente.

Capo VI
FESTIVITA'

Art. 203

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 107 è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

Capo VII
FERIE

Art. 204

Il periodo di ferie di cui all'art. 109 potrà essere prolungato previi accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione alla Commissione paritetica territorialmente competente.

Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.

La disciplina di cui al 2° comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

Capo VIII
ELEMENTI ECONOMICI

Art. 205
(Paga base aziende alberghiere minori)

Negli alberghi di 2 e 1 stelle e nelle pensioni e locande, le paghe base indicate all'art. 134 del presente contratto, sono ridotte dei seguenti importi:

	+ 18 anni	*- 18 anni*
A	22.000	-
B	20.000	-
1°	20.000	-
2°	17.000	15.000
3°	15.000	13.000
4°	13.000	11.000
5°	12.000	10.000
6°S	11.000	9.000
6°	11.000	9.000
7°	10.000	8.000

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al quinto livello.

Art. 206
(Trattamenti salariali integrativi)

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 130 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali di cui all'art. 39 del c.c.n.l. del 16 marzo 1972.

Art. 207

Poichè dalla nuova classificazione di cui all'art. 178 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam aziendali" o comunque definite nel settore degli alberghi, se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

Art. 208
(Calcolo dei ratei)

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, il calcolo della frazione di mese viene rapportato a ventiseiesimi.

Sono fatti salvi i diversi trattamenti già corrisposti alla data del 30 giugno 2001, per effetto delle disposizioni dettate in materia dall'ipotesi d'accordo del 22 gennaio 1999.

Art. 209
(Scatti di anzianità - Norme transitorie)

La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie di cui all'art. 184 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Art. 210
(Premio di anzianità)

Il premio di anzianità di cui all'art. 153 del c.c.n.l. 8 luglio 1982 con decorrenza dalla data del 31 maggio 1986 viene soppresso.

Vengono fatti salvi i diritti acquisiti dai lavoratori in servizio al 31 maggio 1986 per i quali l'istituto continua a produrre i suoi effetti (Allegato N).

Capo IX
MALATTIA

Art. 211

Durante il periodo di malattia previsto dall'art. 143 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo e del cento per cento per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Art. 212

Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio sanitario pubblico non prevede il ricovero - le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

Capo X
INFORTUNIO

Art. 213

Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno quindici milioni per l'invalidità permanente e dieci milioni per la morte.

Capo XI
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 214

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 189 e 190 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Capo XII
NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Art. 215
(Classificazione del personale)

Ferme restando le declaratorie previste, per ciascun livello, all'art. 45 del presente contratto, la classificazione del personale per i porti e gli approdi turistici è la seguente.

Quadro A
- Direttore del porto

Quadro B
- Vicedirettore del porto

1° Livello
- responsabile tecnico o amministrativo del porto; Nostromo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

2° Livello
- capo ufficio tecnico o amministrativo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

3° Livello
- impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore; operaio specializzato provetto;
- addetto alla torre di controllo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

4° Livello
- ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al terzo livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

5° Livello
- operaio qualificato addetto ai servizi portuali;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6°S Livello
- operaio comune addetto ai servizi portuali;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6° Livello

- operatore unico dei servizi di pulizia;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° Livello

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la definizione della classificazione del personale non pregiudica le facoltà di cui all'art. 49 del presente contratto.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste per i lavoratori dalla contrattazione integrativa aziendale o territoriale vigente.

Eventuali controversie concernenti la classificazione del personale saranno esaminate con le procedure di cui all'art. 47 del presente contratto.

Art. 216
(Scatti di anzianità)

Entro il 30 settembre 1995 le parti si incontreranno per disciplinare il raccordo tra la disciplina degli scatti di anzianità di cui all'art. 116 e le prassi aziendali in atto.

Tale raccordo sarà definito in base ai seguenti criteri:

a) salvaguardia degli importi maturati alla data del 1° agosto 1995;

b) corresponsione degli scatti di anzianità in base alla disciplina di cui all'art. 138, fermo restando l'assorbimento, sino a concorrenza, degli importi di cui alla precedente lett. a);

c) riconoscimento di un'anzianità convenzionale massima di tre anni nei confronti di coloro che, alla data del 1° agosto 1995, non percepiscono importi comunque denominati, a titolo di scatti di anzianità.

Art. 217
(Trattamento di fine rapporto)

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982, il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui alle normative aziendalmente applicate nei corrispondenti periodi.

Art. 218
(Premio di anzianità)

Il premio di anzianità di cui all'art. 153 del c.c.n.l. 8 luglio 1982 (Allegato N) non trova applicazione nei confronti dei dipendenti dei porti e degli approdi turistici, salvo che in precedenza non venisse applicato il presente contratto.

Art. 219
(Disposizioni di raccordo)

Per quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni di cui alla parte speciale aziende alberghiere.

Art. 220

Le parti si danno reciprocamente atto che la definizione della disciplina di cui al presente capo ha costituito il comune presupposto per la applicazione del c.c.n.l. turismo ai porti ed agli approdi turistici.

Il presente capo, costituendo trattamento complessivo di miglior favore, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto, fatto salvo quanto qui espressamente previsto, le norme di tutti i contratti nazionali in precedenza applicati.

L'applicazione del presente contratto ai porti ed agli approdi turistici decorre dal 1° agosto 1995.

Dichiarazione a verbale

Le parti, preso atto delle problematiche indotte dall'applicazione ai porti turistici del decreto del Ministero della marina mercantile 2 febbraio 1982, si impegnano ad incontrarsi per esaminare la materia e formulare una proposta di soluzione volta a salvaguardare le professionalità esistenti, tenendo conto delle effettive esigenze di sicurezza sul lavoro.

Capo XIII
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 221

Per il funzionamento delle Commissioni paritetiche si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 32 parte generale del presente c.c.n.l.

Titolo XI
COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

Capo I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 222

La classificazione del personale per il comparto dei complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della 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 della azienda:

- Direttore

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 condizione di autonomia decisionale ed operativa e cioè:

- Direttore di campeggio o villaggio turistico nel quale la natura e la struttura del servizio nonchè la semplicità dei modelli organizzativi adottati escluda la figura di Direttore di categoria A.
- Vicedirettore di A;
- Vicedirettore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

1° Livello

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:

- capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione.
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;
- responsabile impianti tecnici;
- capo servizio amministrativo;
- capo cuoco;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

3° Livello

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 acquisiti 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:

- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;
- capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore;
- magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione;
- segretario ricevimento e cassa o amministrazione;
- cuoco unico che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;
- impiegato di concetto;
- capo ufficio contabile - impiegato di concetto;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- capo squadra elettricisti, capo squadra idraulici, capo squadra falegnami, capo squadra dipintori, capo squadra muratori, coordinatori del lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- infermiere;
- stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- commesso vendita al pubblico intendendosi per tale il lavoratore addetto al complesso delle operazioni connesse alla vendita;
- cameriere, chef de rang che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia esecutiva e conoscenze specialistiche;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:
- centralinista;
- magazziniere comune;
- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari, ecc., alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- controllore di campeggio senza autonomia decisionale;
- sorvegliante di infanzia non diplomato;
- dattilografo;
- conducente automezzi e natanti;
- aiuto commesso;
- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita ed alla ristorazione - impiegato d'ordine;
- cameriere di bar;
- barista;
- banconiere di tavola calda;
- cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande;
- pizzaiolo;
- addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;
- addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;
- assistente ai bagnanti (bagnino) (previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia);
- operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- addetto a mansioni di ordine;
- capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;
- addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6°S Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:
- commis di cucina;
- commis di ristorante;

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

6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:
- operaio comune e/o generico;
- guardiano notturno e diurno;
- sorvegliante di ingresso;
- accompagnatore su campo;
- commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda;
- stiratrice;
- lavandaio;
- addetto ai servizi di spiaggia;
- custode;
- cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;
- cameriera/e camping, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;
- aiuto ricezionista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:
- personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici;
- fattorino;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Capo II
APPRENDISTATO

Art. 223

Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato per la qualifica di segretario ricevimento e cassa o amministrazione è fissata in quattro anni.

Art. 224

Ai sensi dell'art. 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: chef de rang, operaio specializzato, centralinista; addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine, operaio qualificato, cameriere al bar, barista, banconiere di tavola calda, cameriere, pizzaiolo, ecc.

Capo III
CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Art. 225

La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'art. 70.

Art. 226

Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'art. 1 del presente contratto, che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Art. 227

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato.

Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Art. 228

Il trattamento degli stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

Art. 229

Il periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.

La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

Art. 230

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, semprechè non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 231

La disposizione dell'art. 113 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Art. 232

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'art. 114 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni sei.

Art. 233

Fermi restando i valori della paga-base nazionale, i contratti integrativi territoriali determineranno le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

Art. 234

I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente articolo.

Art. 235

Analogo trattamento di cui agli artt. 233 e 234 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Art. 236

Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di quindici giorni.

Art. 237

Nelle aziende stagionali, l'apposizione del termine della durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.

Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa o fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro, di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Art. 238

Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale in caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonchè nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Art. 239

In caso di epidemia o di altra causa di forza maggiore che obbligasse il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le Organizzazioni competenti locali decideranno a norma dell'art. 2119 del codice civile.

Capo IV
ORARIO DI LAVORO

Art. 240
(Distribuzione orario settimanale)

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

La norma di cui al 2° comma dell'art. 95 può essere derogata previa intesa in sede aziendale.

Art. 241
(Ripartizione orario di lavoro giornaliero)

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Salve le condizioni di migliore favore comunque conseguite, il nastro orario è di quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di dodici ore per il restante personale.

Art. 242
(Lavoro notturno)

Le ore di lavoro svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 243

I contratti integrativi possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno.

Art. 244
(Lavoratori notturni)

Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 101, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.
A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'art. 101, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 242 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Art. 245
(Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.
Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Capo V
FESTIVITA'

Art. 246

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 107 è dovuta oltre la normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

Capo VI
FERIE

Art. 247

Il periodo di ferie di cui all'art. 109 potrà essere prolungato previi accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazioni alla Commissione paritetica territorialmente competente.
Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.
La disciplina di cui al 2° comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.
Il calcolo della frazione di mese per la valutazione del rateo di ferie non godute viene rapportato a ventiseiesimi.

Capo VII
ELEMENTI ECONOMICI

Art. 248
(Paga base aziende minori)

Per i campeggi con un numero di presenze-licenza non superiore a milleduecento, la paga base di cui all'art. 134 del presente contratto verrà ridotta dei seguenti importi arrotondati:

	+ 18 anni	*- 18 anni*
A	22.000	-
B	20.000	-
1°	20.000	-
2°	17.000	15.000
3°	15.000	13.000
4°	13.000	11.000
5°	12.000	10.000
6°S	11.000	9.000
6°	11.000	9.000
7°	10.000	8.000

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al quinto livello.

Art. 249
(Trattamenti salariali integrativi)

Costituiscono trattamenti integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 130 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi al c.c.n.l. per il settore alberghi, in quanto espressamente stipulate con riferimento al settore campeggi o comunque già corrisposte a tale titolo dalle aziende.

Art. 250

Poichè dalla nuova classificazione di cui all'art. 222 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam" aziendali o comunque definite nel settore dei campeggi, se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

Art. 251
(Scatti di anzianità - Norma transitoria)

La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto della norma transitoria di cui all'art. 229 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Art. 252
(Calcolo dei ratei)

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, il calcolo della frazione di mese viene rapportato a ventiseiesimi.

Sono fatti salvi i diversi trattamenti già corrisposti alla data del 30 giugno 2001, per effetto delle disposizioni dettate in materia dall'ipotesi d'accordo del 22 gennaio 1999.

Capo VIII
MALATTIA

Art. 253

Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 143 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo, e del cento per cento, per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto nazionale previdenza sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Art. 254

Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiederne l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio sanitario pubblico non prevede il ricovero - le spese per retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

Capo IX
INFORTUNIO

Art. 255

Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno quindici milioni in caso di invalidità permanente e dieci milioni in caso di morte.

Capo X
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 256

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 234 e 235 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Capo XI
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 257

I mezzi necessari al funzionamento della Commissione nazionale di cui all'art. 22 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 24 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Titolo XII
PUBBLICI ESERCIZI

Capo I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 258

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La classificazione del personale per il comparto dei Pubblici Esercizi è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per le corrispondenze delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

Quadro A

Appartengono a questa livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attributo, 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 della 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 della azienda:

- capo area di catena di esercizi;
- direttore;
- gerente;
- capo servizi amministrativi catering.

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 condizione di autonomia decisionale ed operativa:

- Vicedirettore;
- responsabile area mense;
- capo del personale;
- economo responsabile del settore acquisti intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- responsabile punto vendita (esercizi minori) intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
- capo zona manutenzione.

1° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato 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:

- superintendente catering;
- capo servizio catering;
- Ispettore amministrativo catena d'esercizi;
- assistente senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione;

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Direttore servizio mensa o capo impianto mensa;
- capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere);
- capo laboratorio pasticceria intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;
- responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- primo maître o capo servizio sala;
- Ispettore mensa;
- responsabile impianti tecnici;
- capo cuoco P.E. e ristorazione collettiva;
- capo contabile;
- operatore o procuratore doganale catering;
- capo ufficio catering;
- supervisore catering;
- primo barman P.E.;
- capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar;
- capo banconiere di pasticceria, intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovraintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori;
- magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni;
- cassiere centrale catering;
- capo C.E.D.;
- analista - programmatore C.E.D.;
- assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovraintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

3° Livello

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 acquisiti 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:

- controllo amministrativo;
- barman unico;
- sotto capo cuoco;
- cuoco unico;
- primo pasticcere;
- capo operaio;
- capo mensa surgelati e/o precotti;
- capo reparto catering;
- assistente o vice o aiuto supervisore catering;
- 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 di intervento, i mezzi di esecuzione, nonchè di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;
- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine ad 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);
- dietologo;
- sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri;
- programmatore C.E.D.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;
- cuoco capo partita;
- cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina;
- gastronomo;
- cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;
- barman;
- chef de rang di ristorante;
- cameriere di ristorante;
- secondo pasticcere;
- capo gruppo mensa;
- gelatiere;
- pizzaiolo;
- stenodattilografa con funzioni di segretaria;
- altri impiegati d'ordine;
- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;

- conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;
- operatore C.E.D. - consollista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:
- tablottista e marchiere;
- cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
- cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
- telescriventista;
- magazziniere comune;
- centralinista;
- cellista surgelati o precotti;
- terzo pasticcere;
- dattilografo;
- altri impiegati d'ordine;
- dispensiere;
- cantiniere;
- banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
- banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- carrelista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;
- sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, ecc.;
- addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;
- addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonchè alla piccola riparazione e manutenzione;
- controllo merci;
- cameriere bar, tavola calda, self-service;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- barista;
- guardarobiera non consegnataria;
- allestitore catering;
- autista di pista catering;
- secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- guardia giurata;
- conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture

trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi;

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

6°S Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- commis di cucina, sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
- addetto servizi mensa intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;
- secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco;
- commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere P.E.);
- commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche;
- stiratrice;
- lavandaia;
- guardiano notturno;
- addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore;
- caffettiere non barista;
- caricatore catering;
- aiutante pista catering;
- preparatore catering;
- addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni;
- guardarobiera clienti (vestiarista);
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
- lavatore catering;
- conducente di motocicli;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

---

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Livello 3°

Responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori (pubblici esercizi).

Livello 5°

Operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali prevista ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature (pubblici esercizi e alberghi).
Addetto alla sicurezza (discoteche, locali da ballo, ecc.), intendendosi per tale che, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda.
"Classificazione del personale
Art. ...
Le parti entro il 30 settembre 2003 si incontreranno in apposita Commissione paritetica allo scopo di verificare il corretto inquadramento delle seguenti qualifiche:
- dietista;
- operatore pluriservizio;
- addetto di cucina di ristorazione a catena.
Per quanto riguarda le ultime due qualifiche, le parti verificheranno se analoghe qualifiche degli altri comparti del settore turismo siano rapportabili o meno alle funzioni espletate.
La Commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31 marzo 2004.".

Art. 259

La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.

In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le proporzioni appresso indicate:

- pubblico esercizio avente da due a cinque baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi;
- pubblico esercizio avente 6 o più baristi: 1 commis di bar (ex aiuto barista) ogni 3 baristi.

Ai fini di cui sopra, nel computo del numero dei baristi va considerato anche il capo-barista sempre che svolga la sua attività al banco.

Capo II
APPRENDISTATO

Art. 260

Ai sensi dell'art. 2 delle legge 19 gennaio 1955 n.25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: contabile d'ordine, cassiere, magazziniere comune, marchiere, tablottista, cuoco capo partita, cameriere, gelatiere, gastronomo, barista, banconiere tavola calda e fredda, operaio qualificato, terzo pasticcere, ecc.

Art. 261

Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato è fissata in quattro anni per le seguenti qualifiche:

- cuoco capo partita;
- gastronomo;
- pasticcere.

Capo III
CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Art. 262

La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'art. 70.

Art. 263

Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonchè nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Art. 264

Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli accordi Integrativi provinciali, il personale dei pubblici esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del:

- 20 per cento per ingaggio fino ad un mese;
- 15 per cento per ingaggio fino a due mesi;
- 8 per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Art. 265

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Art. 266

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale e medesima retribuzione.

Art. 267

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, semprechè non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 268

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura, che per i Pubblici Esercizi non potrà superare il 50 per cento della maggiorazione di cui all'art. 264, sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Art. 269

Gli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 295.

Capo IV
ORARIO DI LAVORO

Art. 270
(Distribuzione orario settimanale)

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Art. 271
(Ripartizione orario di lavoro giornaliero)

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonchè i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia di orario di lavoro.

Art. 272
(Lavoro notturno)

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 273
(Lavoratori notturni)

Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 101, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'art. 101, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 288 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Art. 274
(Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'art. 295.

Art. 275
(Festività)

Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 107 è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del venti per cento.

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'art. 107 ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 295.

Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 311 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'art. 295 ragguagliata ad ore di lavoro.

Art. 276

Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'art. 108 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 295.

Art. 277
(Ferie)

Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 295.

Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 295.

Art. 278
(Permessi e congedi)

Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli artt. 113, 114 e 115 del presente contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 295.

Capo V
TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Art. 279

Costituisce trattamento salariale integrativo di cui alla lett. b) dell'art. 130 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'art. 55 del c.c.n.l. 19 ottobre 1973 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del c.c.n.l. 10 aprile 1979.

Capo VI
PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Art. 280

Per i pubblici esercizi di terza e quarta categoria le paghe base indicate all'art. 134 del presente contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

Livelli	*+ 18*	*- 18*
A	11.000	-
B	10.000	-
1°	10.000	-
2°	8.500	7.500
3°	7.500	6.500
4°	6.500	5.500
5°	6.000	5.000
6°S	5.500	4.500
6°	5.500	4.500
7°	5.000	4.000

Capo VII
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Art. 281
(Indennità di contingenza)

L'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale.

Art. 282
(Percentuale di servizio)

La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti negli articoli che seguono, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i contratti integrativi territoriali.

Art. 283

Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto III lett. a) dell'art. 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

a) negli esercizi extra dal 12 al 15 per cento;
b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13 per cento;
c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12 per cento
d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10 per cento.

Art. 284

Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto III lett. b) dell'art. 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

a) negli esercizi extra dal 18 al 22 per cento;
b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20 per cento;
c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17 per cento;
d) negli esercizi di quarta classe il 10 per cento.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.

Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Art. 285

Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di dieci persone, purchè abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12 per cento.

E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei contratti integrativi territoriali

Art. 286

La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;

b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.

In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

% sul netto
nel sistema addizionale % sul lordo
nel sistema globale

10%	corrisponde al	9,10%
11%	corrisponde al	9,99%
12%	corrisponde al	10,72%
13%	corrisponde al	11,51%
14%	corrisponde al	12,29%
15%	corrisponde al	13,05%
16%	corrisponde al	13,80%
17%	corrisponde al	14,53%
18%	corrisponde al	15,27%
19%	corrisponde al	15,97%
20%	corrisponde al	16,67%
21%	corrisponde al	17,36%
22%	corrisponde al	18,03%

Art. 287

Quando la percentuale di servizio viene riscossa dal datore di lavoro, essa dovrà essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di quattro giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Art. 288

La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.

Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso, secondo quanto contemplato dall'art. 74.

E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Art. 289

Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

Art. 290

Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli accordi Integrativi provinciali in atto al 31 ottobre 1973.

Art. 291

Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.

La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5 per cento ne più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe.

Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maître o capo cameriere.

In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Art. 292

Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.

Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'art. 134, all'indennità di contingenza e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente contratto e dai contratti Integrativi territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.

L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.

Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Art. 293

I sistemi di retribuzione diversi da quelli dal presente contratto stabiliti con accordi Integrativi provinciali in vigore 30 aprile 1973 in base agli artt. 71 e seguenti del c.c.n.l. 13 marzo 1970 sono da considerarsi congelati, ferma restando la facoltà delle Associazioni territoriali di abrogarli per stabilire il passaggio a paga fissa del personale tavoleggiante, nel qual caso al personale interno sarà garantita la conservazione dei livelli retributivi mediamente percepiti in precedenza.

Art. 294
(Mensilità supplementari)

Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte le tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70 per cento con le modalità di cui all'art. 295.

Art. 295
(Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti)

La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Art. 296

Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 139 verrà calcolata in base all'art. 2121 cod. civ. nel testo modificato dalla legge n. 297/1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297/1982 per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'art. 2121 cod. civ. nel testo modificato dalla legge n. 91/1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31 maggio 1982.

Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione di cui all'art. 295 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli artt. 171 e 301 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

Capo VIII
SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 297
(Norma transitoria)

Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende dei Pubblici Esercizi per il periodo 1° giugno 1986-28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

1°S	55.000
1°	52.000
2°	49.000
3°	47.000
4°	44.000
5°	43.000
6°	42.000
7°	41.000

Il raccordo tra la disciplina di cui all'art. 258 del c.c.n.l. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue: al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 138 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

Capo IX
MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 298
(Malattia)

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:

a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 e della relativa integrazione di cui al D.M. 1° febbraio 1957 e al D.M. 6 agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto

Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della stessa legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 295.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui al punto a) del comma precedente non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relativi ai periodi di malattia.

Art. 299
(Infortunio)

In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia dagli artt. 144 e 298, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

Capo X
PULIZIA DEI LOCALI

Art. 300

Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

Capo XI
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 301

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'art. 289 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Capo XII
NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Art. 302

Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

Art. 303

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nei locali notturni la percentuale sarà del 16 per cento per le consumazioni di ristorante e del 18 per cento per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno di cui agli artt. 272 e 273.

Nei contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18 per cento sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
Dopo l'art. 318 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserita la seguente:
"Dichiarazione a verbale
Le parti confermano che per i centri di cottura viene applicata la normativa dei cambi di gestione.
In sede di confronto settoriale le parti affronteranno la problematica relativa ai centri di produzione pasti.".

Art. 304

Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'art. 291 del presente contratto.

Art. 305

Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

Art. 306

Per quanto non fosse previsto nei precedenti articoli al personale dipendente si applicano le norme del presente contratto fatte salve le condizioni di miglior favore già fissate dagli accordi Integrativi provinciali.

Capo XIII
NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Art. 307

Il presente contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve le norme contenute nei capitolati delle Ferrovie. Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione Ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei turni, fermo restando il limite massimo annuo di 260 ore di lavoro straordinario, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione di orario, eccettuato il caso che l'Ispettorato del lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli accordi Integrativi provinciali in vigore.

Art. 308

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In relazione al decreto del Ministero dei trasporti del 22 giugno 1971, che al comma b) dell'art. 1 precisa, tra l'altro, come condizioni da porre a base delle gare e trattative per le concessioni degli esercizi dei caffè ristoratori di stazioni F.S. e nei relativi contratti, il riconoscimento, a tutti gli effetti, al personale dipendente, dell'anzianità di servizio prestato in via continuativa nello stesso caffè ristoratore o anche in continuità di rapporto di lavoro con lo stesso concessionario presso altro caffè ristoratore di stazione F.S., i trattamenti di fine rapporto del personale suddetto dovranno essere accantonati,

mediante polizza di capitalizzazione da stipularsi nei modi e nei termini stabiliti dal Regolamento sottoscritto dalle Organizzazioni stipulanti in data 21 novembre 1972.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
L'art. 323 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:
"Indennità speciale
Art. ...
Ai soli dipendenti della ristorazione collettiva in servizio alla data del 1° gennaio 2004 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° gennaio 2002 al 30 giugno 2003, verrà corrisposta, per 24 mesi consecutivi a partire dal 1° gennaio 2004 e fino al 31 dicembre 2005 una "indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi, ai vari livelli:

- quadri A-B € 17,00;
- livelli 1°, 2°, 3° € 14,00;
- livelli 4°, 5° € 12,50;
- livelli 6°S, 6°, 7° € 10,00.

Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato, sempre nel periodo dal 1° gennaio 2002 al 30 giugno 2003, anche il lavoro prestato presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.
Per i casi di anzianità minore, l'importo di cui sopra verrà erogato in diciottesimi "pro quota". Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.
Per il personale in servizio a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La suddetta indennità non competerà ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il trattamento di fine rapporto. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° gennaio 2004.
Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso del periodo di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.
Chiarimento a verbale
In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal 3° comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.".

Capo XIV
NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA (MENSE AZIENDALI)

Protocollo appalti

La FIEPET e le Organizzazioni nazionali dei lavoratori, premesso che il mercato della ristorazione collettiva è sempre più caratterizzato da una attività che si svolge attraverso il sistema degli appalti pubblici regolamentato da normative che stabiliscono una serie di procedure finalizzate a garantire la giusta trasparenza; che è, altresì, necessario garantire la qualità del servizio e l'assolvimento degli obblighi previsti dai contratti collettivi; che in attuazione degli impegni previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, occorre favorire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali per tutti gli operatori del settore al fine di garantire trasparenza di procedure e puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alla sicurezza, ai trattamenti retributivi e agli oneri previdenziali; che è 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, convengono di definire entro il 30 settembre 2001 schemi di capitolato di appalto e vademecum delle procedure da seguire che contengano criteri uniformi a garanzia della qualità, della trasparenza della professionalità e della salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

Tali capitolati dovranno prevedere i seguenti punti essenziali:

- indicazione espressa dell'obbligo di rispettare i contratti collettivi di categoria e le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- richiesta di adozione per la gara di appalto della formula dell'appalto concorso, per gare particolarmente complesse oppure della formula "licitazione privata al prezzo più economicamente vantaggioso" prevedendo criteri base e punteggi chiari e precisi, attribuendo valore preminente alla qualità. Nel caso il concorrente non abbia raggiunto la percentuale minima riservata alla qualità, sarà escluso dal procedimento di aggiudicazione e l'offerta economica non sarà valutata.
- esclusione da parte degli enti appaltanti del ricorso alla gara a "licitazione privata al prezzo più basso", salvo definire tutti i criteri di gestione (qualità - menù - tabelle

dietetiche - monte ore) da comunicare in precedenza a tutti i soggetti partecipanti alla gara;

- richiedere presso le Organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, regione, ecc.) la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento al fine di verificare la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;
- previsione per l'ente appaltante della possibilità di recedere dal contratto di appalto per la mancata osservanza da parte della azienda aggiudicataria delle clausole contenute nel capitolato;
- durata dell'appalto non inferiore a tre anni;
- obbligo a costituire una Commissione di controllo mensa tra rappresentanti degli utenti, committente e fornitore;
- ecc.

Le parti si impegnano inoltre a richiedere:

1. l'emanazione da parte del ministero della sanità di una apposita normativa che dia l'abilitazione all'esercizio dell'attività, con verifiche ispettive biennali;
2. l'emanazione da parte del Ministero del lavoro di una apposita circolare sul costo della manodopera, utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;
3. l'emanazione da parte della presidenza del consiglio dei ministri di un apposito D.P.C.M. che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, così come previsto dalla legge n. 156/1990, con anche fissati i criteri di vincolo alla esclusione delle offerte anomale.

Le parti si impegnano, infine, ad individuare un sistema di analisi e studio del settore, esaminando anche la possibilità di avvalersi del sistema degli Enti bilaterali, al fine di garantire la qualità e la trasparenza del settore.

Art. 309

Le parti si danno atto che le norme di cui all'accordo nazionale per i cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva (mense aziendali) del 9 aprile 1979, modificato dagli accordi del 13 ottobre 1982, 17 giugno 1986 e del 3 maggio 1990, trovano inserimento nel presente capo.

Art. 310
(Cambi di gestione)

Rilevato che il settore della ristorazione collettiva - per la parte non propriamente collegata a forme di ristorazione pubblica - è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo, allo scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

Art. 311

La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle Organizzazioni sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili alla applicazione del presente accordo.

La Gestione subentrante - anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento - darà a sua volta formale comunicazione alle Organizzazioni sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

Art. 312

Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione del presente Accordo.

Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.

L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'invio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Art. 313

La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno tre mesi sui libri paga-matricola della Gestione uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonchè dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti di altri lavoratori.

I lavoratori in contratto di formazione e lavoro, fatte salve le disposizioni di legge verranno parimenti assunti in contratto di formazione e lavoro restando a carico della gestione subentrante l'effettuazione del periodo di formazione e lavoro mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente."

Art. 314

Gli incontri di cui all'art. 312 dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative:

a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;

b) mutamenti nelle tecnologie produttive;

c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitolati d'appalto;

d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo della occupazione nell'azienda appaltante.

In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonchè il ricorso - ove sussistano le specifiche condizioni di legge - alla C.i.g.s. ed ai contratti di solidarietà.

Art. 315

Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la Gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

Art. 316

Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti (nulla osta per l'avviamento al lavoro, libretto sanitario, ecc.) ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale di cui al 1° comma del precedente art. 313, per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli artt. 160 e 161 del presente contratto.

Qualora tali condizioni non sussistessero, la Gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di trenta giorni.

Art. 317

Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'art. 314, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del c.c.n.l., ivi compresi gli

eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno tre mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali stipulate anteriormente al 9 aprile 1979, la differenza verrà mantenuta come quota "ad personam" e sarà assorbita in occasione di futuri aumenti salariali collettivi, con modalità da definire tra le parti. Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'art. 316, la Gestione subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo del triennio relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti così come fissata dal 2° comma dell'art. 138 del presente contratto:

- le annualità intere di servizio maturate presso la Gestione uscente nei casi di cambio di gestione, avvenuti anteriormente al 1° giugno 1986;
- l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la gestione uscente per i casi di cambi di gestione intervenuti successivamente al 1° giugno 1986.

Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal contratto nazionale di lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso la precedente gestione. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

Art. 318

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva che rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto. Tali accordi non saranno comunque più negoziabili alla loro scadenza, per le materie in questione.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
Dopo l'art. 318 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserita la seguente:
"Dichiarazione a verbale
Le parti confermano che per i centri di cottura viene applicata la normativa dei cambi di gestione.
In sede di confronto settoriale le parti affronteranno la problematica relativa ai centri di produzione pasti.".

Art. 319
(Trattamenti salariali integrativi)

A parziale deroga di quanto previsto dall'art. 12 del presente contratto, per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi salariali comunque denominati di cui alla lett. s) del 2° comma dello stesso art. 12 saranno definiti, anzichè con accordi aziendali, con accordi provinciali dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni provinciali dei pubblici esercizi aderenti alla FIEPET con l'intervento dell'Angem.

Art. 320
(Scatti di anzianità - Norma transitoria)

Fermo restando quanto previsto dal 1° comma dell'art. 313 del presente contratto, per il personale delle aziende della ristorazione collettiva che abbia già maturato uno o più scatti di anzianità, il raccordo tra la preesistente disciplina di cui all'art. 258 del c.c.n.l. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

Alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, alla voce scatti di anzianità dovrà essere attribuito:

a) quanto sin qui erogato a titolo "scatti di anzianità"

b) quanto sin qui eventualmente erogato come superminimo "ad personam", in conseguenza dell'operazione di adeguamento alla legge n. 91/1977 attuato dall'azienda

c) quanto eventualmente sin qui erogato come "assegno "ad personam"" derivante dagli scatti di anzianità maturati dalle gestioni precedenti ai sensi del precedente art. 317.

Al personale suddetto che nel periodo 1° giugno 1986-28 febbraio 1989 maturerà un triennio di anzianità, dovrà essere corrisposto l'importo fisso di uno scatto previsto nella tabella valida per il settore dei pubblici esercizi per il periodo suddetto, in aggiunta degli importi degli scatti precedenti come sopra ricostituiti.

Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'art. 138 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante. L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione degli scatti di anzianità nei casi di cambi di gestione valgono le norme di cui all'art. 333.

Art. 321
(Indennità supplementare)

Ai soli dipendenti da aziende di ristorazione collettiva in forza alla data di stipula del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 verrà riconosciuta una "indennità supplementare" di lire diecimila lorde mensili nel periodo 1° giugno 1986-31 maggio 1988 (ventiquattro mensilità) secondo le modalità di seguito specificate nel presente articolo.

L'indennità supplementare deve essere corrisposta solo al personale che abbia maturato almeno uno scatto di anzianità il cui importo sia stato calcolato dall'azienda senza l'indennità di contingenza in relazione alla legge n. 91/1977.

Detta indennità non è computabile ai fini della maturazione del t.f.r., nè concorre a determinare la base di calcolo di altri istituti contrattuali.

Essa sarà corrisposta limitatamente a ventiquattro mesi (escluse tredicesima e quattordicesima mensilità) e la sua erogazione cesserà, comunque, con il 31 maggio 1988.

L'indennità citata non competerà a chi abbia già risolto, in via consensuale con transazione e rinuncia od in forza di decisione giudiziale o comunque, in altro modo, il contenzioso con la propria azienda relativamente alle modalità di calcolo degli scatti rispetto alla legge n. 91/1977, nonchè - per le aliquote mensili non ancora corrisposte - a coloro che, per qualsivoglia motivo, risolvano il rapporto di lavoro con le aziende al di fuori dell'ipotesi prevista per i cambi di gestione.

In questo caso, infatti, l'indennità in questione continuerà ad essere corrisposta dall'azienda subentrante fino al 31 maggio 1988 o fino alla cessazione del rapporto di lavoro con l'interessato entro tale data.

Art. 322
(Clausola di inscindibilità)

Le OO.SS. firmatarie riconoscono che la vertenzialità insorta nel settore della ristorazione collettiva derivante da interpretazioni diverse riguardo alla modalità di calcolo degli scatti di anzianità, in applicazione della legge n. 91/1977 - modalità che le aziende dichiarano essersi resa necessaria in considerazione del particolare automatico

collegamento esistente per il settore tra costo del lavoro e prezzo del servizio - deve intendersi superata con il c.c.n.l. 16 febbraio 1987.

Ciò in considerazione del fatto che, in particolare per i dipendenti da aziende di ristorazione collettiva che già percepiscono importi retributivi, comunque denominati derivanti dalla maturazione di scatti di anzianità, i benefici introdotti dal rinnovo del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, derivanti da:

a) incremento del valore unitario degli scatti;

b) riconoscimento di anzianità convenzionale di settore, sia pure ai soli fini della maturazione degli scatti;

c) incremento del numero degli scatti di anzianità;

d) erogazione, a titolo transattivo dell'indennità supplementare" di cui al precedente art. 337;

sono stati espressamente concordati, perchè complessivamente migliorativi dell'attuale applicazione dell'istituto da parte del settore, a transazione di quanto eventualmente preteso da ciascun lavoratore relativamente alla disciplina degli scatti applicata.

Con riferimento alla consensuale definizione di cui sopra, le OO.SS. firmatarie si impegnano affinchè le proprie articolazioni territoriali e aziendali non prestino assistenza legale e/o sindacale ai propri iscritti che intendessero promuovere azioni giudiziarie per il titolo riguardante gli scatti di anzianità.

Dichiarano altresì che interverranno presso le proprie articolazioni organizzative affinchè queste ultime richiedano ai propri iscritti di abbandonare le azioni giudiziarie già promosse e di non promuoverne di nuove. Confermano che la materia relativa agli scatti di anzianità non formerà oggetto di rivendicazione alcuna ai vari livelli di contrattazione.

Art. 323
(Indennità speciale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai soli dipendenti della ristorazione collettiva in servizio alla data del 1° maggio 1990 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990, verrà corrisposta, per dodici mesi consecutivi a partire dal 1° ottobre 1990 e fino al 30 settembre 1991 una "Indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi ai vari livelli:

Quadri A e B	lire 92.000
Livello 1°, 2° e 3°	lire 79.000
Livello 4° e 5°	lire 70.000
Livello 6°S, 6° e 7°	lire 55.000

Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato anche il lavoro prestato nell'anzidetto periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990 presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.

Per i casi di anzianità minore, gli importi di cui sopra verranno erogati in tredicesimi pro-quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.

Per il personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La suddetta indennità non competerà ai lavoratori assunti a tempo determinato. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il t.f.r. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° ottobre 1990.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso dell'anno di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione, la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per essenze complessivamente non superiori, nel periodo 1° aprile 1989-30 aprile 1990, ai trenta giorni.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:
L'art. 323 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:
"Indennità speciale
Art. ...
Ai soli dipendenti della ristorazione collettiva in servizio alla data del 1° gennaio 2004 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° gennaio 2002 al 30 giugno 2003, verrà corrisposta, per 24 mesi consecutivi a partire dal 1° gennaio 2004 e fino al 31 dicembre 2005 una "indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi, ai vari livelli:

- quadri A-B € 17,00;
- livelli 1°, 2°, 3° € 14,00;
- livelli 4°, 5° € 12,50;
- livelli 6°S, 6°, 7° € 10,00.

Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato, sempre nel periodo dal 1° gennaio 2002 al 30 giugno 2003, anche il lavoro prestato presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.
Per i casi di anzianità minore, l'importo di cui sopra verrà erogato in diciottesimi "pro quota". Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.
Per il personale in servizio a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La suddetta indennità non competerà ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il trattamento di fine rapporto. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° gennaio 2004.
Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso del periodo di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.
Chiarimento a verbale
In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal 3° comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.".

ORARIO DI LAVORO

Art. 324
(Orario di lavoro)

Le parti, prendendo atto che la precedente disciplina ha generato difficoltà interpretative ed applicative, intendono con la presente disposizione individuare un quadro normativo fruibile e di maggiore certezza. A tal fine convengono che in presenza di particolari esigenze aziendali da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, il godimento dei permessi di cui all'art. 91 potrà essere attuato, usufruendo degli stessi in misura non inferiore ad un'ora, e assorbendo dal monte ore annuo fino ad un massimo di novantasei ore, usufruendo degli stessi in misura di una o due ore settimanali nell'arco di quarantotto settimane. In tali casi il monte ore annuo è elevato a centoventi ore e le ore residue rispetto a quelle assorbite saranno fruite con le modalità di cui all'art. 91.

La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle R.S.U./R.S.A. o al delegato aziendale, ove esistenti.

Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie del presente contratto.

Le unità produttive o i singoli lavoratori cui non si applicherà la disciplina di cui sopra, continueranno a godere dei permessi retribuiti, come previsto dall'art. 91, nella misura (104 ore annue) e con le modalità del precitato articolo.

Art. 325
(Sciopero nelle mense ospedaliere)

Le parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue.

Nelle aziende di ristorazione collettiva operanti negli ospedali il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.

In particolare, sarà garantita l'erogazione del servizio di ristorazione destinato ai degenti le cui condizioni di salute - a giudizio della direzione sanitaria - possano risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.

Al fine di consentire la predisposizione di servizi sostitutivi, di favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di avvalersi di servizi alternativi, la proclamazione degli scioperi dovrà avvenire con un preavviso minimo di dieci giorni.

Le controversie concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili, saranno esaminate e possibilmente risolte, mediante il ricorso alle procedure di cui all'art. 25 del presente contratto.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

CONFRONTO SETTORIALE

Art. 326
(Confronto settoriale)

Le parti, tenuto conto delle specificità del settore della ristorazione collettiva e della opportunità di definire in sede settoriale una più puntuale normativa di raccordo con quella del c.c.n.l., convengono di avviare, dopo la stipula del contratto stesso, incontri finalizzati a risolvere, tra l'altro, le seguenti questioni:

- durata degli appalti
- aspetti relativi alla C.i.g.
- problematiche relative al mercato del lavoro
- integrazioni ed alcune normative, quale quella del part time per renderle più adeguate alle obiettive esigenze organizzative del settore e a quelle dei lavoratori interessati.

Capo XV
REFEZIONE

Art. 327

Tutti gli esercizi che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio.

La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

Capo XVI
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 328

Capo XVII
ACCORDI SETTORIALI

I mezzi necessari al funzionamento della Commissione nazionale di cui all'art. 22 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 24 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Art. 329

Le Organizzazioni nazionali firmatarie potranno procedere alla stipula di accordi settoriali integrativi per quelle aziende che diffuse in più regioni o nell'intero territorio

nazionale, pur rientrando nella sfera di applicazione del presente contratto presentano una particolare struttura anche organizzativa per adempiere con indirizzo unitario a particolari funzioni nel settore della ricettività e della ospitalità in genere.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che - a seguito dell'inserimento nella sfera di applicazione del presente contratto delle ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere - sarà avviata una trattativa per la definizione di norme specifiche per il settore.

Titolo XIII
STABILIMENTI BALNEARI

Capo I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 330

La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive, che per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della 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 della azienda.

- Direttore.

1° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziativa 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:

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

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale cioè:

- Ispettore;
- cassiere centrale;
- interprete;
- infermiere diplomato;

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

3° Livello

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 condizione 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 coodinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- capo assistente bagnanti;
- istruttore di ginnastica correttiva;
- capo operaio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- segretario;
- operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- infermiere;
- pedicurista;
- manicurista;
- massaggiatore;
- barbiere e parrucchiere;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- stenodattilografo con funzioni di segreteria;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- cassiere;
- magazziniere comune;
- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- assistente ai bagnanti;
- dattilografo;
- addetto vendita biglietti;
- operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);
- addetto a mansioni di ordine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6°S Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- maschera;

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

6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali cioè:
- operaio comune;
- inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino);
- lavandaio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:
- guardarobiera clienti;
- addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Capo II
CONTRATTI A TERMINE

Art. 331

La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'art. 70.

Art. 332

Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonchè nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Art. 333

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali

Art. 334

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Art. 335

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati

con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, semprechè non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 336

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dagli accordi integrativi provinciali.

Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Art. 337

I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 295.

Capo III
ORARIO DI LAVORO

Art. 338

In deroga a quanto previsto dall'art. 90 la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore per il personale impiegatizio ed in quarantaquattro ore per il personale non impiegatizio.

Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore.

Art. 339
(Distribuzione orario settimanale)

La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

Art. 340
(Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Per il personale retribuito con una percentuale sugli incassi, il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'art. 133.

Art. 341
(Festività)

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 107 è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

Capo IV
INDENNITA' DI CONTINGENZA

Art. 342

Le parti si danno reciprocamente atto:

a) che in forza dell'art. 40 del c.c.n.l. 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari e si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata sino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

b) che per il personale suddetto, in forza degli artt. 43 e 46 del c.c.n.l. 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1° febbraio 1975-31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'art. 2 dell'accordo nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi

Capo V
TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Art. 343

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 130, l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'art. 41 del c.c.n.l. 26 giugno 1974 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del c.c.n.l. 10 aprile 1979.

Capo VI
RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Art. 344

Le riduzioni della paga base prevista dall'art. 296 per il comparto dei pubblici esercizi si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di terza e quarta categoria, a partire dal 1° novembre 1987, salvo quanto diversamente stabilito da specifici accordi provinciali entro la validità del presente contratto nazionale di lavoro.

Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

Capo VII
SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 345
(Norma transitoria)

Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti degli stabilimenti balneari per il periodo 1° giugno 1986-28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	*Importi*
1°S	55.000
1°	52.000
2°	49.000
3°	47.000
4°	44.000
5°	43.000
6°	42.000
7°	41.000

Il raccordo tra la disciplina di cui all'art. 300 del c.c.n.l. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

Al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella art. 138 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

Capo VIII
MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 346
(Malattia)

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia provveduto a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'art. 144.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lett. a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Art. 347
(Infortunio)

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli artt. 144 e 346 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

Capo IX
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 348

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 341 e 342 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Capo X
FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 349

I mezzi necessari al funzionamento della Commissione nazionale di cui all'art. 22 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 24 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Titolo XIV
ALBERGHI DIURNI

Capo I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 350

La classificazione del personale per il comparto degli Alberghi diurni è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge 14 maggio 1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della 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 della azienda.

- Direttore;
- gerente.

1° Livello

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:

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

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- responsabile del controllo di più reparti;
- consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

3° Livello

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

- magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- cassiere centrale;
- barbiere;
- parrucchiere;
- manicure;
- pedicure;
- massaggiatore;
- visagista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- magazziniere comune;
- cassiera;
- aiuto parrucchiere;
- pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6°S Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- addetto deposito bagagli;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese nella suddetta elencazione.

6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- lustrascarpe;
- bagnina;
- sciampista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compreso nella suddetta elencazione.

Capo II
APPRENDISTATO

Art. 351

Ai sensi dell'art. 2 della legge 19 gennaio 1955 n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio. parrucchiere, visagista, barbiere, manicure, pedicure, ecc.

Capo III
CONTRATTO A TERMINE

Art. 352

La disciplina del presente Capo è correlata con quanto previsto dall'art. 70.

Art. 353

Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

E escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonchè nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Art. 354

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Art. 355

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Art. 356

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, semprechè non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 357

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore, è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Art. 358

I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbano essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 295.

Capo IV
ORARIO DI LAVORO

Art. 359
(Distribuzione orario settimanale)

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Art. 360
(Ripartizione orario di lavoro giornaliero)

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonchè i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia di orario di lavoro.

Art. 361
(Lavoro notturno)

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 362
(Lavoratori notturni)

Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 101, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'art. 101, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 382 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Art. 363
(Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Art. 364
(Festività)

Al personale che presta la propria opera nelle festività dei cui all'art. 107 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

Capo V
INDENNITA' DI CONTINGENZA

Art. 365

Le parti si danno reciprocamente atto:

1) che in forza della lett. b) della norma transitoria all'art. 7 del c.c.n.l. 10 aprile 1979 si è adempiuto ad conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata fino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli alberghi diurni.

2) che per il personale suddetto, in forza della lett. b) della norma transitoria all'art. 7 del c.c.n.l. 10 aprile 1979 si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1° febbraio 1975-31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'art. 2 dell'accordo nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

Capo VI
TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Art. 366

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 130 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale elemento aziendale in atto di cui alla norma transitoria in calce all'art. 7 lett. b) del c.c.n.l. 10 aprile 1979.

Capo VII
SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 367
(Norma transitoria)

Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende degli alberghi diurni per il periodo 1° giugno 1986-28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	*Importi*
1°S	55.000
1°	52.000
2°	49.000
3°	47.000
4°	44.000
5°	43.000
6°	42.000
7°	41.000

Il raccordo tra la disciplina di cui all'art. 331 del c.c.n.l. 8 luglio 1982 e quella prevista dall'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

Al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari, al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990 e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella art. 138 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo degli scatti spettante.

L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

Capo VIII
MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 368
(Malattia)

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che sia stato provveduto da parte del

dipendente a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'art. 144.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lett. a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico: se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS.

Art. 369
(Infortunio)

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli artt. 144 e 368 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

Capo IX
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 370

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 371 e 372 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Capo X
FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 371

I mezzi necessari al funzionamento della Commissione nazionale di cui all'art. 22 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 24 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Titolo XV
IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

Capo I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 372

La classificazione del personale del comparto delle imprese di viaggi e turismo è la seguente:

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non

appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio e di adeguata formazione professionale specialistica.

Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda:

- capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse.

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.

1° Livello

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 CED;
- analista - Programmatore CED;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione;
- capo agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

3° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o

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

- addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di Agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
- stenodattilografa in lingue estere;
- segretario di Direzione corrispondente in lingue estere;
- traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
- cassiere e/o addetto al cambio delle valute;
- impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;
- impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- programmatore CED;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisite e cioè:

- addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
- contabile d'ordine;
- stenodattilografo;
- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
- impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
- operatore CED;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

5° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione pratica di lavoro e cioè:

- hostess;
- dattilografo;
- addetto esclusivamente alle macchine contabili;
- addetto al centralino e/o telescriventi;
- fatturista;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- archivista;
- autista;
- portavalori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6°S Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- custode;
- portiere;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplice attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica ed addetto alle pulizie;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Chiarimento a verbale

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

2) Per la tipologia delle Agenzie di viaggio di categoria A-B si fa riferimento alla legge regionale Lombardia n. 39, art. 2 del 9 maggio 1983 che così recita:

A) Imprese che svolgono attività di produzione, organizzazione e vendita esclusivamente tramite altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone e gruppi.

B) Imprese che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico senza il tramite di altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone e gruppi.

Capo II
APPRENDISTATO

Art. 373

Le parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, convengono di elevare o confermare a quattro anni la durata dell'apprendistato per le seguenti qualifiche:

- addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie, ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- impiegato addetto ai servizi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale ed all'estero;
- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento degli arrivi e partenze);
- impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati.

Capo III

ORARIO DI LAVORO

Art. 374

A decorrere dal 1° luglio 1974, in deroga a quanto previsto dall'art. 90, la durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia:

- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- portieri;
- telefonisti;
- uscieri ed inservienti;
- addetti ai transfert;
- autisti;
- ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923 n. 2657 e successive modifiche ed integrazioni.

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

Art. 375
(Distribuzione dell'orario settimanale)

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in cinque giornate.

La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

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

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

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

Gli orari di lavoro praticati nelle imprese devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 376
(Lavoro straordinario)

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

Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 40 per cento.

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

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione ragguagliata ad ore percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

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

Capo IV
FESTIVITA'

Art. 377

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 107 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del quaranta per cento per lavoro festivo.

Capo V
FERIE

Art. 378

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

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

Capo VI
MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 379

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;

c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);

d) un'indennità di trasferta pari al quindici per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il dieci per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 380

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sè e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;

b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;

c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Art. 381

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

Art. 382

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

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

Art. 383

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

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

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

Capo VII
TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Art. 384

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 130 gli eventuali trattamenti salariali aggiuntivi regionali o provinciali di cui all'art. 124 del c.c.n.l. del 1° luglio 1974.

Alla scadenza del presente contratto le parti si incontreranno per un riesame sulla destinazione dei predetti trattamenti aggiuntivi.

Art. 385

La paga base nazionale di cui all'art. 134 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze "ad personam" previsti all'art. 81 colonna C del c.c.n.l. 10 aprile 1979 e cioè:

1° super	lire	10.500
1° livello	lire	25.600
3° livello	lire	600

Art. 386
(Paga base agenzie minori)

I valori di paga base per le Agenzie di viaggio che svolgono l'attività - indicata alla lett. "B" dell'art. 2 della legge regionale Lombardia n. 39 del 9 maggio 1983 o comunque ad essa riconducibile, sono ridotti delle seguenti misure:

Livelli	*Importi*
1°	33.000
2°	31.000
3°	28.000
4°	26.000
5°	24.000
6°S	23.000
6°	22.000
7°	21.000

Art. 387
(Indennità di contingenza)

In conformità a quanto previsto dall'accordo interconfederale 14 febbraio 1975 il valore del singolo punto dell'indennità di contingenza a decorrere dal 1° luglio 1978 è il seguente:

- dipendenti qualificati di età superiore ai 18 anni: lire 2.389;
- dipendenti qualificati di età inferiore ai 18 anni: lire 2.031;
- apprendisti: lire 1.792.

A decorrere dal 1° maggio 1981 gli importi dell'indennità di contingenza per i dipendenti di età superiore ai diciotto anni sono uniformati a quelli in vigore alla stessa data per il settore alberghi e pubblici esercizi.

Art. 388
(Provvigioni)

Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il cinque per cento rispetto alla paga base nazionale stabilita dall'art. 134 del presente contratto.

Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo tra stipendio e provvigione non sia raggiunto, e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 389
(Indennità di cassa)

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità: cassiere, addetto al cambio valute - quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze - compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" nella misura del cinque per cento della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

Art. 390
(Scatti di anzianità)

A partire dal 1° maggio 1990, ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei scatti triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

Quadri	*Importi*
A	79.000
B	76.000

Livelli	*Importi*
1°	73.000
2°	70.000
3°	67.500
4°	64.000
5°	63.000
6°S	60.500
6°	60.000
7°	59.000

Art. 391
(Norma transitoria)

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

Quadri	*Importi*
A	64.000
B	61.000

Livelli	*Importi*
1°	60.000
2°	57.000
3°	54.500
4°	51.000
5°	50.000
6°S	49.000
6°	48.500
7°	47.500

Gli scatti che matureranno successivamente al 1° luglio 1993 verranno riconosciuti nella misura di cui all'art. 138 e secondo le modalità ivi previste ed i criteri di riproporzionamento utilizzati in base all'art. 297 del presente contratto.

Art. 392
(Cambi di livello)

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; ove il lavoratore percepisca all'atto della promozione una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno "ad personam" riassorbibile in caso di futuri aumenti.

Art. 393
(Anzianità convenzionale)

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonchè del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati e invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

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

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

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

L'entrata in vigore del presente c.c.n.l. non riapre i suddetti termini.

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

Art. 394
(Mensilità supplementare)

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'impresa.

Art. 395

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto.

Capo VIII
MALATTIA

Art. 396

Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 143, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS, ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) a una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- il cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
- il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

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

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli artt. 148 e 153.

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

Capo IX
INFORTUNIO

Art. 397

Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno, quindici milioni per i casi di invalidità permanente e dieci milioni in caso di morte.

Art. 398
(Sospensione dal lavoro)

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

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

Capo X
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 399

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'art. 409 del c.c.n.l. turismo 30 maggio 1991.

Capo XI
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 400

I mezzi necessari al funzionamento della Commissione nazionale di cui all'art. 22 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 24 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

ALLEGATI

Allegato A

MODULI TIPO CONTRATTI A TERMINE

Dichiarazione ex art. 78, comma 6

La sottoscritta impresa....., in conformità a quanto previsto dall'art. 78 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, ai fini dell'applicabilità delle disposizioni di cui alla legge 28 febbraio 1987, n. 56 dichiara di applicare integralmente la contrattazione collettiva vigente e di essere in regola con gli obblighi in materia di contribuzione e legislazione sul lavoro.

Allegato B

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

B/1 - Accordo quadro sui contratti di formazione e lavoro

Art. 1

Nel quadro delle iniziative di riforma legislativa dei rapporti di lavoro, le parti, ciascuna per le proprie competenze, convengono di attivare strumenti contrattuali e legislativi atti a favorire l'inserimento dei giovani nelle aziende del settore turismo.

Conseguentemente, esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni della legge 19 dicembre 1984 n. 863 relativa ai contratti di formazione e lavoro al fine di incentivare l'assunzione di giovani e di assicurare agli stessi, oltre all'inserimento nell'attività produttiva, una adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di professionalità conforme alle esigenze del settore turismo.

Le Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti il presente accordo si attiveranno nei confronti dell'Ente regione per determinare indirizzi e obiettivi sui programmi e sulle strutture formative.

Le Organizzazioni territoriali datoriali e sindacali dei lavoratori definiranno attraverso specifici accordi i progetti di formazione per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro. Copia del precedente accordo verrà depositata a cura delle parti presso gli Uffici centrali del Ministero del lavoro.

I progetti di formazione definiti tra le parti a livello territoriale verranno depositati presso gli Uffici provinciali e regionali del lavoro ai fini del rilascio immediato alle aziende associate alle Federazioni imprenditoriali stipulanti del nulla osta da parte degli Uffici del collocamento territorialmente competenti, per le assunzioni nominative in attuazione del disposto dell'art. 3, comma 3, della legge n. 863/1984.

In deroga a quanto disposto dal 4° comma, particolari accordi per i progetti di formazione potranno essere stipulati tra le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori e le imprese turistiche di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale, assistite dalle rispettive Federazioni nazionali.

Copia dell'accordo dovrà essere inviata agli Uffici centrali del Ministero del lavoro ed alle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro interessate, che

provvederanno a depositarla presso gli Uffici provinciali e regionali del lavoro ai fini di cui al citato comma 3 dell'art. 3 della legge n. 863/1984.

Art. 2
(Progetto di formazione e lavoro)

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento di ingresso, quello eventualmente intermedio e quello finale da conseguire al termine del contratto di formazione e lavoro.

L'inquadramento di ingresso potrà essere al massimo di due livelli inferiore a quello finale.

Il contratto di formazione e lavoro avrà durata non superiore a 24 mesi di prestazione.

La durata dovrà comunque essere corrispondente alle relative esigenze formative.

L'azienda assicurerà la formazione teorica e pratica con personale qualificato che fornirà le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni alle quali il giovane viene avviato, coerentemente con il progetto di formazione. Per i contratti di formazione stipulati con giovani in possesso di diplomi di qualifica conseguiti presso un istituto professionale o di attestati di qualifica conseguiti ai sensi dell'art. 14 della legge n. 845/1978 e preordinati al conseguimento di qualificazioni inerenti ai diplomi ed agli attestati predetti, le ore di formazione teorica possono essere sostituite, in tutto o in parte, da un numero equivalente di ore di formazione tecnico-pratica.

La formazione teorica potrà essere realizzata anche attraverso la partecipazione a corsi presso gli Enti bilaterali territoriali.

Comunicazione delle assunzioni deve essere data, a cura della azienda, all'Ispettorato del lavoro.

Alla conclusione del contratto di formazione e lavoro, l'azienda è tenuta ad attestare agli Uffici di collocamento territorialmente competenti l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti.

Art. 3
(Trattamento economico e normativo)

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà assicurato il trattamento normativo di cui al presente contratto, salvo quanto esplicitamente e diversamente concordato tra le parti nel presente accordo.

Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà assicurato il trattamento economico previsto dal presente contratto.

Il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sarà di sessanta giorni quando il contratto di formazione preveda un livello di inquadramento, all'atto dell'assunzione, superiore al quarto e di trenta giorni negli altri casi.

Fermo restando la durata del contratto di formazione e lavoro, in ogni caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto prevista dall'art. 127.

Ai fini suddetti, i periodi di assenza sono cumulabili tra loro.

Per i casi di malattia ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro spetta il trattamento economico previsto dalle specifiche norme di legge in vigore, nonchè le relative integrazioni previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto sotto forma diretta per un periodo di novanta giorni.

Le aziende del settore pubblici esercizi assicureranno l'integrazione di malattia attraverso la Convenzione in atto con l'INPS, previa assicurazione da parte di quest'ultimo dell'applicabilità di tale accordo per i casi di contratto di formazione e lavoro.

Allo stesso modo verranno estesi ai lavoratori suddetti i particolari trattamenti previsti dalle parti speciali del c.c.n.l. per i casi di infortunio, ad integrazione di quanto previsto dalle specifiche norme di legge in vigore.

Art. 4

Resta salva in alternativa per le aziende che intendono assumere giovani con contratti di formazione e lavoro, la possibilità di adire direttamente la Commissione Regionale per l'Impiego, avvalendosi della procedura di cui all'art. 3 della legge n. 863/1984 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 5

Le parti si impegnano ad incontrarsi qualora la disciplina legislativa del contratto di formazione e lavoro subisca modifiche.

B/2- Fac-simile progetto formazione e lavoro

Il presente progetto è finalizzato all'inserimento nell'azienda ed alla formazione di n.... lavoratori, tutti di età compresa tra i 15 e i 32 anni (N.B.: per ogni figura professionale dovrà essere redatto apposito progetto)

- L'assunzione avverrà il.../.../.... ovvero entro il.../.../.... (non oltre tre mesi dalla data dell'accertamento di conformità da parte del Centro di servizio).
- Durata del contratto di formazione e lavoro n. 24 mesi.
- Mansioni ed inquadramento contrattuale all'atto dell'assunzione:..... (indicare il livello di entrata previsto dal c.c.n.l. turismo).
- Inquadramento cui tende la formazione..... (indicare quello previsto dal c.c.n.l. turismo per la mansione cui è finalizzata la formazione).

Programma di formazione

- Inserimento iniziale per... mesi di effettivo lavoro con mansioni e compiti di.....
- Inserimento per ulteriori... mesi di effettivo lavoro con mansioni e compiti di.....

Modalità di svolgimento della formazione

La formazione sarà di tipo teorico/pratico con inserimento graduale nella posizione lavorativa a seguito di progressiva acquisizione delle capacità professionali cui è preordinata la formazione.

L'istruzione teorica si svolgerà nei locali dell'azienda o..... (indicare la sede) e sarà impartita con riferimento ai seguenti contenuti e programmi:
.....
.....
.....
.....

L'addestramento pratico si svolgerà nei locali dell'azienda normalmente adibiti ai processi produttivi e sarà orientato all'acquisizione delle seguenti competenze specifiche:
.....
.....
.....
.....

B/3 - Progetto formazione e lavoro di tipo B

Il Comitato direttivo dell'Ente bilaterale nazionale, riunito in Roma il 19 aprile 1995;

Visto quanto disposto dall'art. 2 dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. turismo del 6 ottobre 1994, il quale stabilisce la possibilità di instaurare rapporti di formazione e lavoro mirati ad agevolare l'inserimento professionale (c.d. C.f.l. di tipo B);

Visto quanto disposto dal decreto legislativo n. 626/1994 che prevede l'obbligo di impartire a tutti i dipendenti una formazione adeguata in relazione alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;

Considerato che la definizione dei contenuti dei progetti formativi concernenti i contratti di formazione e lavoro è demandata agli Enti bilaterali, ai centri di Servizio, alla contrattazione integrativa, alle Commissioni paritetiche;

Delibera di approvare l'allegato progetto di formazione e lavoro, fermo restando che l'effettivo ricorso allo stesso dovrà essere preceduto dall'apposizione del visto di conformità da parte dei competenti Organismi paritetici territoriali.

Progetto

Il presente progetto è mirato ad agevolare l'inserimento professionale di n.... lavoratori mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.

Caratteristiche generali:
- il rapporto di formazione e lavoro avrà una durata di dodici mesi;
- la formazione avrà una durata complessiva di venti ore;
- inquadramento contrattuale per la durata del rapporto.....;
- inquadramento contrattuale cui tende la formazione.....

Contenuti della formazione:
- il concetto di qualità del servizio, con particolare riferimento ai modelli organizzativi orientati alla soddisfazione del cliente; la conoscenza dell'organigramma aziendale: persone, incarichi e responsabilità; apprendimento dei contenuti delle mansioni affidate, con inserimento graduale nella posizione lavorativa a seguito di progressiva acquisizione delle capacità professionali;
- la disciplina del rapporto di lavoro, con particolare riferimento al c.c.n.l. turismo ed alla contrattazione integrativa, alle disposizioni aziendali ed al sistema sanzionatorio;
- il servizio di prevenzione incendi e le azioni da espletare a tutela della sicurezza dei lavoratori e dei clienti, con particolare riferimento agli incarichi specifici assegnati in relazione alla lotta antincendio ed alle procedure d'evacuazione in caso di allarme d'incendio;
- il servizio di prevenzione e protezione dagli infortuni, con particolare riferimento ai rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale, alle misure ed alle attività di protezione e prevenzione adottate, agli eventuali rischi specifici cui il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta, alle normative di sicurezza ed alle disposizioni aziendali in materia;
- le azioni da adottarsi a tutela e promozione della qualità del luogo di lavoro e dell'ambiente circostante, con particolare riferimento alle normative igienico sanitarie, al risparmio energetico, alla tutela dal rumore.

Svolgimento della formazione
La formazione si svolgerà nei locali dell'azienda normalmente adibiti ai processi produttivi eccezion fatta per l'eventuale partecipazione a corsi organizzati dall'Ente bilaterale territoriale o da altri enti individuati dal datore di lavoro.

Data di assunzione
L'assunzione avverrà il.../.../.... ovvero entro il.../.../.... (non oltre tre mesi dalla data dell'accertamento di conformità da parte del Centro di servizio).

il datore di lavoro (timbro e firma) il Centro di Servizio (timbro e firma)

Allegato C

INDENNITA' DI CONTINGENZA

C/1 - Tabella generale

Lavoratori qualificati

A	1.050.809

B	1.040.915
1°	1.039.209
2°	1.029.306
3°	1.022.850
4°	1.016.420
5°	1.011.444
6°S	1.008.096
6°	1.007.843
7°	1.003.857

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

4°	938.170
5°	933.501
6°S	930.217
6°	929.986
7°	925.858

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

4°	936.906
5°	932.297
6°S	929.142
6°	928.916
7°	924.926

C/2 - Tabella aziende minori
(alberghi e complessi turistico ricettivi dell'aria aperta)

Lavoratori qualificati

A	1.048.711
B	1.039.014
1°	1.037.309
2°	1.027.686
3°	1.021.415
4°	1.015.173
5°	1.010.290
6°S	1.007.039
6°	1.006.787
7°	1.002.895

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

4°	937.111
5°	932.535
6°S	929.351
6°	929.119
7°	925.082

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

4°	935.846
5°	931.330
6°S	928.273
6°	928.048
7°	924.150

C/3 - Tabella aziende minori
(pubblici esercizi e stabilimenti balneari di III e IV categoria)

Lavoratori qualificati

A	1.049.818
B	1.040.012
1°	1.038.306
2°	1.028.540
3°	1.022.176
4°	1.015.836
5°	1.010.902
6°S	1.007.600
6°	1.007.347
7°	1.003.406

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

4°	937.673
5°	933.050
6°S	929.815
6°	929.584
7°	925.497

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

4°	936.409
5°	931.845
6°S	928.736
6°	928.510
7°	924.566

C/4 - Tabella aziende minori
(imprese di viaggio e turismo)

Lavoratori qualificati

A	1.050.196
B	1.040.305
1°	1.038.599
2°	1.028.732
3°	1.022.332
4°	1.015.937
5°	1.011.000
6°S	1.007.670
6°	1.007.436
7°	1.003.468

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

4°	937.940
5°	933.289
6°S	930.016
6°	929.793
7°	925.673

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

4°	936.675
5°	932.085
6°S	928.939
6°	928.722

7° 924.741

Allegato D

LAVORO STRAORDINARIO

Il giorno 18 novembre 1986 in Roma,

tra
l'Associazione italiana albergatori e operatori del turismo (ASSOTURISMO);
la Federazione italiana esercenti pubblici e turistici (FIEPET);
l'Associazione delle imprese di viaggi e turismo (ASSOVIAGGI);
e
la Federazione italiana lavoratori commercio albergo, mensa e servizi (FILCAMS-CGIL);
la Federazione italiana sindacati addetti ai servizi commerciali affini e del turismo (FISASCAT-CISL);
la Unione italiana lavoratori del turismo commercio e servizi (UILTUCS-UIL);

a conclusione delle trattative per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti dalle aziende del settore turismo si danno reciprocamente atto che, con tutte le disposizioni che riguardano la materia dello straordinario contenute nel c.c.n.l. 8 luglio 1982 e in tutti i precedenti c.c.n.l., hanno sempre inteso non superare la qualificazione legale del lavoro straordinario, di cui alle disposizioni di legge che si riferiscono alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali, avendo sempre ed unicamente voluto, infatti, individuare la percentuale di maggiorazione equiparando a tale effetto la percentuale per il lavoro supplementare(cioè quello eccedente l'orario normale, e fino al limite legislativo) a quella prevista per il lavoro straordinario (cioè quello eccedente il limite legislativo).

Allegato E

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

VITTO E ALLOGGIO

E/1 - Convenzione per la fornitura del vitto
e alloggio per le aziende alberghiere

Le aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto ed alla fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti alle condizioni appresso indicate:
a) ogni pasto, pranzo, o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino;
b) la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali;
c) le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;
d1) il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà dal 3 maggio 1990 il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo le seguenti tabelle:

- un pranzo lire 500
- una prima colazione lire 125
- un pernottamento lire 625

corrispondenti a lire 1.250 giornaliere e lire 33.750 mensili per il vitto intero e a lire 18.750 mensili per l'alloggio;
d2) a decorrere dal 1° luglio 1996 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

- un pranzo lire 650
- una prima colazione lire 150
- un pernottamento lire 800

corrispondenti a lire 1.600 giornaliere e lire 43.500 mensili per il vitto intero e a lire 24.000 mensili per l'alloggio;

d3) a decorrere dal 1° gennaio 1999 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

- un pranzo lire 800
- una prima colazione lire 175
- un pernottamento lire 925

e) le parti si danno reciprocamente atto che, avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto e alloggio su scala nazionale ai dipendenti dalle aziende alberghiere, tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi;

f) il dipendente è tenuto ad avvertire all'atto dell'assunzione il datore di lavoro della propria intenzione di usufruire del servizio vitto e alloggio. Di ogni modifica di detta scelta deve darne comunicazione al datore di lavoro con preavviso di almeno 30 giorni;

g) il datore di lavoro che per accertate oggettive esigenze aziendali non sia in grado di fornire il servizio di vitto e alloggio deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente. Qualora l'impossibilità a prestare il servizio intervenga in un momento successivo il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alle R.S.A. per ricercare le più idonee soluzioni.

Nota a verbale

A decorrere dal 3 maggio 1990, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d1) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 100 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

A decorrere dal 1° luglio 1996, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d2) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 150 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

A decorrere dal 1° gennaio 1999, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d3) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 150 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

E/2 - Convenzione per la somministrazione del vitto per i pubblici esercizi

I titolari degli esercizi pubblici della ristorazione provvederanno alla somministrazione, nei giorni in cui l'azienda è aperta, di due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate.

1) Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.

2) I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo da determinarsi con specifici contratti dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro entro un limite massimo di 150 lire a pasto. Il prezzo massimo di ciascun pasto sopra specificato sarà soggetto a verifica annuale da parte delle Organizzazioni contraenti.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.

Nota a verbale

A partire dal 1° giugno 1986 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

A partire dal 3 maggio 1990 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 100.

A partire dal 1° luglio 1996 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

A partire dal 1° gennaio 1999, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

N.d.R.: L'accordo 22 luglio 2003 prevede quanto segue:

Vitto e alloggio

Al par. E/1, dell'Allegato E al c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è aggiunta la seguente lettera:

"d4) a decorrere dal 1° agosto 2003 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

- un pranzo € 0,50;
- una prima colazione € 0,10;
- un pernottamento € 0,60.".

All'Allegato E, alla nota a verbale che segue il par. E/1, è aggiunto il seguente periodo:

"A decorrere dal 1° agosto 2003 eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d4) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di € 0,09 per un pranzo, di € 0,01 per una prima colazione e di € 0,12 per un pernottamento.".

All'Allegato E, alla nota a verbale che segue il par. E/2, è aggiunto il seguente periodo:

"A decorrere dal 1° agosto 2003, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,09 a pasto.".

Allegato F

MERCATO DEL LAVORO

Legge 28 febbraio 1987, n. 56
Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro

(Omissis)

Allegato G

LAVORATORI STAGIONALI

Lettera INAIL

(Omissis)

Esula dalla competenza dello scrivente Istituto esprimere valutazioni in tema di accordi sindacali, la cui piena attuazione, per lo più, è informata a considerazioni di carattere politico-sociale.

Sotto l'aspetto tecnico si rileva, peraltro, che non sembra possano derivare conseguenze negative per i lavoratori dall'adozione del particolare sistema.

Infatti l'importo giornaliero della retribuzione, determinato, a seconda dei casi, sulle retribuzioni effettive o convenzionali o - se superiori - sui minimi di legge, va moltiplicato, ai fini contributivi ed indennitari, per il numero dei giorni di effettiva presenza al lavoro, dovendosi intendere per giorni di effettiva presenza al lavoro non solo quelli nei quali il lavoratore presta effettivamente la sua opera, ma anche quelli che vengono retribuiti in forza di legge o di contratto pur non essendo i lavoratore fisicamente presente; in tale ipotesi possono ben rientrare i riposi compensativi ai sensi dell'art. 119 del contratto nazionale collettivo in oggetto.

Lettera INPS n. 27/4/7569

(Omissis)

In merito alla legittimità ed ai possibili riflessi in materia contributiva della previsione contrattuale contenuta nel c.c.n.l. delle aziende del turismo, in base alla quale le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi prorogato, si comunica che il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, interessato da questo Istituto, con lett. n. 6 PS-40141/C/10 del 9 febbraio 1988, ha espresso l'avviso che

l'ipotesi prospettata debba ritenersi legittima, considerato che l'intento che si realizza con la norma contrattuale di cui trattasi(consentire ai lavoratori di recuperare attraverso riposi compensativi le ore di straordinario effettuate) è un elemento del tutto estraneo alla previsione della legge n. 230/1962.

Una volta affermata tale legittimità, sempre secondo il Ministero, non sorgono problemi per la copertura contributiva del periodo di protrazione del contratto a termine. Tale problema va risolto in base ai principi generali vigenti in materia, secondo i quali, ove sussista retribuzione in dipendenza di un rapporto lavorativo, si rinviene l'obbligo del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali da parte del datore di lavoro.

Conseguentemente, nel caso specifico, prosegue la nota ministeriale, se effettivamente la retribuzione base relativa alle ore di lavoro straordinario effettuate viene corrisposta nel periodo di paga, nel corso del quale il lavoratore fruisce dei riposi compensativi (che nella fattispecie coincide con il periodo di protrazione del contratto), è con riferimento a tale periodo che l'obbligo contributivo deve essere assolto.

Si ritiene, pertanto, che le aziende interessate potranno adottare comportamenti conformi alle citate indicazioni ministeriali.

Legge 18 aprile 1962, n. 230
Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato
(G.U. 17 maggio 1962, n. 125)

(Omissis)

Decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876
Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato
nei settori del commercio e del turismo
(G.U. 7 dicembre 1977, n. 333)
convertito, con modificazioni nella legge 3 febbraio 1978, n. 18
(G.U. 4 febbraio 1978, n. 35) (1)

(Omissis)

Legge 24 novembre 1978, n. 737
Proroga dell'efficacia delle norme sulla disciplina
del contratto di lavoro a tempo determinato
nei settori del commercio e del turismo
(G.U. 25 novembre 1978, n. 330)

(Omissis)

Legge 26 novembre 1979, n. 598
Ulteriore proroga dell'efficacia delle norme
sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato
nei settori del commercio e del turismo

(Omissis)

Ministero del lavoro e della previdenza sociale
circ. n. 143/78/80 del 2 settembre 1980
Legge 26 novembre 1979, n. 537
sull'avviamento dei lavoratori stagionali nel settore turistico

(Omissis)

Legge 25 marzo 1983, n. 79, art. 8-bis
Disposizioni per i lavoratori stagionali

(Omissis)

Allegato H

STATUTO DEI LAVORATORI

Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

(Omissis)

Allegato I

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

I/1 - Legge 15 luglio 1966, n. 604 - Norme sui licenziamenti individuali

(Omissis)

I/2 - Legge 11 maggio 1990, n. 108 - Disciplina dei licenziamenti individuali

(Omissis)

Allegato L

PARITA' UOMO-DONNA

Legge 9 dicembre 1977, n. 903 - Parità di trattamento
tra uomini e donne in materia di lavoro

(Omissis)

Allegato M

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Legge 29 maggio 1982, n. 297
Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica

(Omissis)

Allegato N

PREMIO DI ANZIANITA' AZIENDE ALBERGHIERE

I lavoratori hanno diritto ad un premio di anzianità nelle seguenti misure:
- una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio;
- una mensilità e mezza di retribuzione al compimento del quindicesimo anno;
- due mensilità di retribuzione dopo il secondo decennio;
- tre mensilità di retribuzione dopo il terzo decennio.

L'anzianità utile ai fini della corresponsione del premio decorre per gli impiegati dal 1° gennaio 1950 e per gli intermedi e salariati dal 18 dicembre 1949.

Dopo il decimo anno di anzianità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente avrà diritto ai ratei ulteriori maturati in frazione di anni.

La retribuzione sulla quale si calcola il premio viene determinata con gli stessi criteri di cui all'art. 140 del presente contratto.

Nota a verbale

I premi di anzianità maturati e liquidati agli intermedi e salariati fino al 30 settembre 1971 non sono soggetti a rivalutazione secondo le misure previste dal presente allegato.

Allegato O

ACCORDO INTERCONFEDERALE
PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
STIPULATO IL 27 LUGLIO 1994

(Omissis)

Allegato P

IPOTESI DI ACCORDO INTERCONFEDERALE
APPLICATIVO DEL D.LGS. N. 626/1994

(Omissis)

I

Ipotesi di accordo 22 luglio 2003
per il rinnovo del c.c.n.l.
per i dipendenti da aziende alberghiere

Premessa

Il Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993 costituisce il quadro di riferimento sulle cui linee le parti confermano di sviluppare, ad ogni livello, il proprio confronto.

Il presente contratto ne realizza, per quanto di propria competenza, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo all'autonomia collettiva una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del confronto ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;
- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesime tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonchè di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane;
- definendo il complesso normativo ed economico che dovrà essere assunto come riferimento inderogabile ai fini della emanazione di un provvedimento legislativo che garantisca l'efficacia del sistema contrattuale.

Le parti - nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori - hanno inteso realizzare con il presente contratto non solamente una fase negoziale, bensì un confronto globale teso al consolidamento ed allo sviluppo delle potenzialità del turismo, dandosi atto reciprocamente della necessità di favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva, anche attraverso una adeguata politica che incentivi la qualità del lavoro, nonchè il superamento della stagionalità, ed un recupero della capacità competitiva delle imprese sui mercati internazionali.

In tale ottica, le parti si impegnano comunemente a richiedere l'eliminazione degli elementi di carattere fiscale e tariffario che costituiscono una penalizzazione per il settore e una distorsione della concorrenza su base comunitaria.

In questo quadro, le parti intendono intraprendere una prassi di iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali ed a consolidare il ruolo del turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, cui destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del turismo nella formazione della ricchezza e della occupazione del Paese.

Attraverso tale metodo le parti intendono affrontare congiuntamente il nodo delle politiche nazionali di sostegno alle crisi congiunturali e/o strutturali del settore, anche legate a fattori esogeni al sistema economico.

Le parti convengono che il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari per la crescita dell'occupazione, attraverso la valorizzazione della realtà dei diversi mercati del lavoro a livello locale, per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio delle responsabilità attribuite alle parti sociali ai vari livelli di competenza.

Per favorire l'adozione di politiche di inclusione, le parti promuoveranno 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 ed i loro dipendenti, nonchè le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.

Analogamente, le parti convengono di mettere in atto le opportune iniziative nei confronti della Unione europea, al fine di utilizzare al meglio le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria in materia di turismo, ivi compreso il turismo sociale e lo sviluppo del sistema dei buoni vacanza di cui alla legge n. 135/2001.

Le parti concordano, inoltre, sull'esigenza di partecipare attivamente affinchè lo sviluppo del dialogo sociale, in sede comunitaria, affronti l'analisi e l'approfondimento delle politiche settoriali e dei percorsi di armonizzazione delle normative legislative in tema di rapporti di lavoro negli Stati membri, con particolare riferimento agli strumenti di formazione nonchè alla equiparazione dei titoli professionali.

Le parti, nel darsi atto della validità dell'assetto e della struttura contrattuale, sono impegnate a sviluppare organicamente e a tutti i livelli le relazioni sindacali.

Per il raggiungimento di questo obiettivo le parti, a tutti i livelli, anche con riferimento alla realtà delle aziende multilocalizzate, sono reciprocamente impegnate ad instaurare corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento organico delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e sfavorire l'eventuale insorgere di conflittualità tra le parti, anche nell'ottica di favorire lo sviluppo dei CAE.

In questo senso, le parti assegnano rilievo al sistema degli Enti bilaterali e dei centri di servizio, ai fini della promozione e del monitoraggio di politiche attive del mercato del lavoro.

In tale ambito, le parti convengono sull'opportunità di valorizzare il ricorso alle procedure di conciliazione e di arbitrato come strumenti utili ad affrontare la realtà del lavoro nel settore, così come definiti nel c.c.n.l.

A fronte della concorde valutazione sulla necessità di politiche di investimento, riorganizzazione e sviluppo qualificato e stabile del settore turismo, le parti hanno inteso non solo concorrere ad individuare le conseguenti normative ma, anche, realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze sia delle imprese sia dei lavoratori del settore nonchè funzionale alla individuazione delle potenzialità e degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali.

Ai fini del processo di recupero e sviluppo di efficienza e produttività, le parti - ciascuna nell'ambito delle proprie possibilità e competenze - riconoscono la necessità di porre in essere iniziative atte a rafforzare e valorizzare il ruolo del settore turismo nel quadro della programmazione nazionale, anche tramite appositi provvedimenti legislativi e finanziari tesi ad una efficace tutela dei livelli produttivi e occupazionali e per il riequilibrio delle condizioni che sfavoriscono la situazione italiana rispetto al contesto europeo.

In particolare, le parti convengono di elaborare interventi congiunti ed iniziative nei confronti del Governo e delle regioni al fine di non pregiudicare le prospettive di mantenimento o di potenziale sviluppo dell'occupazione nel Mezzogiorno d'Italia e nelle attività stagionali, con particolare riferimento alla disciplina degli incentivi per l'occupazione e per la sua stabilizzazione.

Le parti, inoltre - tenuto conto della specifica caratteristica di intersettorialità del turismo e della sua forte dipendenza dal contesto economico con particolare riferimento alle problematiche dell'ambiente, del trasporto, ed, in generale, delle carenze infrastrutturali nel suo insieme - intendono promuovere ad ogni livello iniziative idonee al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale efficace per lo

sviluppo del turismo ed, in particolare, per porre in essere condizioni omogenee rispetto agli altri settori.

In tale contesto le parti valutano indifferibile l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una organica politica di promozione del sistema Paese adeguata rispetto al contributo offerto dal turismo alla formazione della ricchezza nazionale.

Le parti ribadiscono la centralità del lavoro nel processo di realizzazione e di erogazione del servizio turistico, ed in considerazione di tale interesse si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento al ruolo degli Enti bilaterali delle fondazioni per la formazione continua.

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

In questo quadro, le parti, considerata la competenza assegnata alle regioni ed alle province in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti bilaterali, con gli Assessorati regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

Dichiarazione congiunta

Le parti, in coerenza con quanto stabilito dal Protocollo del 23 luglio 1993, ed al fine di garantire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali tra le aziende, richiedono al Governo l'adozione di un provvedimento legislativo finalizzato alla generalizzazione del presente sistema normativo contrattuale, anche con riferimento al regime contributivo stabilito per la contrattazione di secondo livello.

Le parti stipulanti convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra Organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente contratto.

Inscindibilità delle norme contrattuali

Il comma 2, dell'art. 2, del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

"Esso deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo ed inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui al precedente art. 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento di benefici normativi e contributivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 della legge 5 agosto 1978, n. 502 e dell'art. 3 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151, e successive modifiche ed integrazioni.".

Secondo livello di contrattazione

L'art. 10 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

"Contrattazione integrativa

Art. ...

La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

I relativi accordi hanno durata pari a quattro anni.

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

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

b) 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;

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

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.

In occasione della contrattazione integrativa saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente.

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.

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.".

Dopo l'art. 11 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserito il seguente:

"Indicatori

Art. ...

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 19993, per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le parti opereranno prioritariamente riferimento alle fonti ufficiali disponibili. In subordine, le parti stipulati gli accordi territoriali potranno affidare alla rete degli Enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali.

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

Aziende alberghiere:
- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- dipendenti (INPS, ISTAT);
- giornate lavorate (INPS).

Complessi turistico ricettivi dell'aria aperta:
- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- dipendenti (INPS, ISTAT);
- giornate lavorate (INPS).

Pubblici esercizi e stabilimenti balneari:
- produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale;
- PIL "pro-capite" provinciale (Unioncamere);
- consumi energia elettrica per uso non domestico (distributori);
- flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- dipendenti (INPS, ISTAT).

Ristorazione collettiva:
- fatturato;
- ore lavorate;
- dipendenti.

Imprese viaggi e turismi:
- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT);
- vendita biglietteria aerea (IATA/BSP);
- vendita biglietteria ferroviaria;
- dipendenti (INPS, ISTAT).

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

Classificazione del personale

Le parti concordano di apportare le seguenti modificazioni/integrazioni alla classificazione del personale.

Livello 3°

Responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori (pubblici esercizi).

Livello 4°

Barman/barwoman (alberghi).

Livello 5°

Operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali prevista ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature (pubblici esercizi e alberghi).

Addetto alla sicurezza (discoteche, locali da ballo, ecc.), intendendosi per tale che, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda.

Enti bilaterali

Dopo l'art. 18 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserita la seguente:

"Dichiarazione a verbale

E' istituita una Commissione paritetica incaricata di esaminare le problematiche concernenti la bilateralità e di proporre alle parti le relative soluzioni entro il 31 dicembre 2003. In tale ambito, sarà elaborata una proposta di nuovo Statuto tipo degli Enti bilaterali del turismo e di regolamento per il funzionamento del sostegno al reddito.".

Finanziamento

I commi 3 e 4 dell'art. 20 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 sono abrogati, con decorrenza dal 1° gennaio 2004.

Il comma 7 dell'art. 20 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

"Sulle somme riscosse per il tramite della convenzione da stipulare tra l'INPS e le Organizzazioni nazionali stipulati il presente c.c.n.l., la quota di competenza dell'Ente bilaterale nazionale unitario del turismo è ridotta al dieci per cento, con decorrenza dal 1° gennaio 2004.".

Il comma 9 dell'art. 20 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

"I contributi dovuti al sistema degli Enti bilaterali del turismo saranno riscossi per il tramite dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sulla base di apposito accordo da stipularsi entro il 30 settembre 2003.

Dichiarazione a verbale

Con riferimento a quanto previsto dal comma 1 le parti si danno reciprocamente atto che nei territori in cui gli Enti bilaterali non sono presenti vale il dispositivo di cui al comma 10, art. 20, c.c.n.l. del 22 maggio 1999.".

Lavoro a tempo parziale

Dopo il comma 5, dell'art. 65, del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserito il seguente:

"Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.".

Il comma 2, dell'art. 67, del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

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

Lavoro a tempo determinato, lavoro temporaneo, lavoro extra

Gli artt. 71, 72, 74, 75, 76, 77, 78, 79 e 80 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 sono sostituiti dai seguenti:

"Art. ...

Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.

Art. ...

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:

- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;
- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;
- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente.

Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui al presente articolo sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

Base di computo	*N. lavoratori*
0 - 4	4
5 - 9	6
10 - 25	7
26 - 35	9
36 - 50	12
Oltre 50	20%

Tali limiti si applicano anche ai contratti a tempo determinato di cui all'art. ... (intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno) nel caso previsto al comma 3 dello stesso articolo.

La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione.

Art. ...

I contratti a tempo determinato instaurati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'Organizzazione aziendale e comunque non oltre i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Art. ...

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Art. ...

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità, le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

Per i lavoratori dipendenti da aziende di stagione, il limite di cui all'art. 102 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è fissato in tre ore giornaliere.

Dichiarazione a verbale

Le parti, nel darsi atto che con il presente c.c.n.l. sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono opportuno sviluppare una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali attraverso l'istituzione di una Commissione paritetica per la stagionalità.

Le parti, inoltre, condividendo l'analisi delle caratteristiche strutturali dell'impiego nelle aziende di stagione, concordano di elaborare soluzioni condivise sulle principali problematiche del lavoro stagionale in materia fiscale, previdenziale, da sottoporre congiuntamente alle competenti autorità.

Art. ...

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

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

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

In assenza di tali informazioni, si applicheranno ai suddetti contratti i limiti quantitativi previsti dall'art. ...

Art. ...

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

Art. ...

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

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

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

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

Art. ...

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli artt. ... (stagionalità) e ... (intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno) hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Art. ...

Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'Ente bilaterale territoriale competente.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Art. ...

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

Art. ...

Come già previsto dal 3° comma, dell'art. 23, della legge n. 56/1987 e successive modifiche ed integrazioni, è consentita l'assunzione di lavoratori extra nei seguenti casi:

- banquetting;

- esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, quali meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi nonchè eventi similari;

- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;

- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

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

Le prestazioni del personale extra dovranno risultare da un separato libro paga e matricola - anche meccanografico - come previsto dal Testo unico 20 giugno 1965, n. 1124.

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

Art. ...

Il ricorso al contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, ai sensi e per gli effetti del 2° comma, lett. a), dell'art. 1, della legge n. 196/1997, è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale, nelle ipotesi di seguito indicate:

a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

c) sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b), della legge n. 230/1962;

d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo di cui alle lett. a), b), d), e) del comma 1, sarà contenuto entro l'otto per cento dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre prestatori di lavoro temporaneo.

La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

La stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente contratto.

Art. ...

In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli Enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla fornitura di lavoro temporaneo comunica alle Rappresentanze sindacali (R.S.A./R.S.U.) ovvero, in mancanza, alle Organizzazioni territoriale delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:

a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le o predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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

Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'Ente bilaterale

territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

Art. ...

L'Ente bilaterale nazionale del settore turismo potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.".

Orario di lavoro

Nel Capo IV, del Titolo V, del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, sono inseriti i seguenti articoli:

"Art. ...

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

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

Art. ...

Ai sensi e per gli effetti del comma 1, dell'art. 17, del decreto 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro a turni settimanali o plurisettimanali, qualora il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno essere consecutivi.".

Dichiarazione a verbale

La dichiarazione a verbale che segue l'art. 96 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è sostituita dalla seguente:

"Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di marzo 2004 al fine di verificare il rapporto tra il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 in materia di orario di lavoro e le relative normative previste dal presente contratto.".

Assistenza sanitaria integrativa

Dopo l'art. 142 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è inserito il seguente:

"Assistenza sanitaria integrativa

Art. ...

Le parti istituiranno, con criteri di rappresentanza paritetica, un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore turismo, che risponda ai requisiti previsti all'art. 12, comma 3, lett. f), legge 30 aprile 1969, n. 153 e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso, entro il termine del 31 ottobre 2003.

A decorrere dal 1° luglio 2004, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. ... del presente contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al Fondo una quota di iscrizione pari a diciotto euro per ciascun iscritto, di cui quindici euro a carico del datore di lavoro e tre euro a carico del lavoratore.

A decorrere dal 1° luglio 2005, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. ... del presente contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al Fondo una quota di iscrizione pari a dieci euro per ciascun iscritto, di cui otto euro a carico del datore di lavoro e due euro a carico del lavoratore.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, dieci euro mensili per ciascun iscritto, di cui sette euro a carico del datore di lavoro e tre euro a carico del lavoratore, con decorrenza dal 1° gennaio 2005;

- per il personale assunto a tempo parziale, sette euro mensili per ciascun iscritto, di cui cinque euro a carico del datore di lavoro e due euro a carico del lavoratore, con decorrenza dal 1° gennaio 2006.

Il contributo di cui al comma 5 è comprensivo di una quota di assistenza contrattuale di competenza delle rispettive Organizzazioni imprenditoriali nazionali stipulanti il presente contratto, pari al venti per mille del contributo a carico delle imprese, il quale verrà contabilizzato in una voce specifica.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

E' consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto. L'ammontare dei contributi e della quota di iscrizione è determinato ai sensi di quanto previsto ai commi 4 e 5 per i lavoratori a tempo pieno e per i lavoratori a tempo parziale.

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

Dichiarazione a verbale

Con riferimento al comma 2 le parti si danno atto che nei lavori della costituenda Commissione si terrà conto della volontà delle parti di garantire l'effettivo esercizio del presente istituto contrattuale alle scadenze previste.".

Formazione continua

Dopo l'art. 142 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è inserito il seguente:

"Formazione continua

Art. ...

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

Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il Fondo interprofessionale si avvalga della rete degli Enti bilaterali del settore turismo e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.".

Retribuzione

Il comma 1 dell'art. 134 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

"Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1° luglio 2005 con le gradualità e le decorrenze sottoindicate:

Livelli	*Luglio 2003*		*Dicembre 2003*	*Settembre 2004*	*Luglio 2005*
a	1.074,58		1.117,33	1.160,08	1.185,73
b	959,89	999,39	1.038,89	1.062,59	
1°	858,00	895,00	932,00	954,20	
2°	743,32	777,07	810,82	831,07	
3°	674,35	706,10	737,85	756,90	
4°	609,65	639,65	669,65	687,65	
5°	541,47	569,72	597,97	614,92	
6° s	502,72	529,72	556,72	572,92	
6°	488,00	514,75	541,50	557,55	
7°	426,78	451,78	476,78	491,78	

Per le imprese di viaggi e turismo, le parti, in considerazione dell'evoluzione della dinamica del mercato, degli attuali e futuri scenari nei rapporti intercorrenti con vettori ed altri fornitori di servizi, che hanno determinato nel triennio precedente, così come si prevede avvenga anche in futuro, significative riduzioni dei livelli di remunerazione nei confronti della rete distributiva, 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 c.c.n.l. Pertanto, i nuovi valori di paga base nazionale conglobata mensile sono raggiunti con la seguente gradualità:

Livelli	*Luglio 2003*	*Dicembre 2003*	*Dicembre 2004*	*Settembre 2005*
a	1.046,08	1.117,33	1.145,83	1.185,73
b	933,55 999,39	1.025,72	1.062,59	
1°	833,34 895,00	919,67 954,20		
2°	720,82 777,07	799,57 831,07		
3°	653,19 706,10	727,27 756,90		
4°	589,65 639,65	659,65 687,65		
5°	522,63 569,72	588,55 614,92		
6° s	484,72 529,72	547,72 572,92		
6°	470,16 514,75	532,58 557,55		
7°	410,12 451,78	468,45 491,78		

Dopo l'art. 135 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserito il seguente:
"Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga
Art. ...
La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.
Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.
In mancanza della disciplina di cui al comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura:

Livelli	*Luglio 2003*	*Dicembre 2003*	*Settembre 2004*	*Luglio 2005*
4°	10,39 10,66	10,94	11,10	
5°	9,90 10,16	10,43	10,58	
6° s	9,47 9,72	9,97	10,12	
6°	9,35 9,60	9,85	10,00	
7°	8,76 8,99	9,22	9,36	

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonchè di trattamento di fine rapporto.
Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20 per cento.".

Dopo l'art. 135 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserito il seguente:
"Norma transitoria
Art. ...

La retribuzione dei lavoratori minorenni è determinata con riferimento alla normale retribuzione (paga base e contingenza) dei lavoratori maggiorenni qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

Dal 1° luglio 2003	94%
Dal 1° gennaio 2004	96%
Dal 1° gennaio 2005	98%
Dal 1° gennaio 2006	100%

Indennità di vacanza contrattuale

L'art. 177 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

"Indennità di vacanza contrattuale - Norma transitoria

Art. ...

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale erogati ai lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo nel periodo aprile 2002-giugno 2003 sono i seguenti:

Livelli	*Da aprile 2002*	*Da luglio 2002*
A	7,96	13,26
B	7,37	12,28
1°	6,86	11,44
2°	6,27	10,45
3°	5,92	9,86
4°	5,58	9,30
5°	5,23	8,72
6° s	5,04	8,39
6°	4,96	8,27
7°	4,65	7,75

Con lo stesso metodo sono stati determinati gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti agli apprendisti, ai lavoratori minori ed ai lavoratori dipendenti delle aziende definite minori dalle parti speciali del c.c.n.l.

Resta inteso che, a decorrere dal mese di luglio 2003, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.".

"Una tantum"

Dopo l'art. 134 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 199 è inserito il seguente:

"Art. ...

In relazione al periodo 1° gennaio 2002-30 giugno 2003 (carenza contrattuale), a tutto il personale in forza alla data di stipula del presente contratto - compresi i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro - che abbia prestato servizio continuato per tutto il suddetto periodo, verrà erogato un importo "una tantum" secondo i seguenti importi:

Livelli	*Agosto 2003*	*Gennaio 2004*
A -B	190,00	210,00
1°, 2°, 3°	160,00	180,00
4°, 5°	140,00	160,00
6° S, 6°, 7°	110,00	130,00

Per i dipendenti delle imprese di viaggio e turismo, le erogazioni di cui sopra avverranno nei mesi di settembre 2003 e marzo 2004.

Per gli apprendisti e per il personale retribuito con la percentuale di servizio, l'ammontare dell'"una tantum" è determinato in euro 200, di cui 94 da erogarsi con il

foglio paga del mese di agosto 2003 e 106 da erogarsi con il foglio paga del mese di gennaio 2004.

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

Per i casi di anzianità minore gli importi di cui sopra verranno erogati "pro-quota" in ragione di diciottesimi.

Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo, a norma di legge e di contratto.

L'"una tantum" non verrà erogata al personale assunto con contratto a termine.

Gli importi "una tantum" di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale nè del trattamento di fine rapporto.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai dipendenti delle aziende di ristorazione collettiva.

Chiarimento a verbale

In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal 6° comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.".

Infortunio

Dopo l'art. 149 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è inserito il seguente:

"Anticipazione indennità INAIL

Art. ...

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

Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'art. 70 del decreto Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le parti notificheranno all'Istituto il contenuto del presente articolo.".

Maternità

Dopo l'art. 154 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è aggiunto il seguente:

"Art. ...

Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano ai periodi di astensione obbligatoria che abbiano inizio dopo il 1° agosto 2003.".

Vitto e alloggio

Al par. E/1, dell'Allegato E al c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è aggiunta la seguente lettera:

"d4) a decorrere dal 1° agosto 2003 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

- un pranzo € 0,50;
- una prima colazione € 0,10;
- un pernottamento € 0,60.".

All'Allegato E, alla nota a verbale che segue il par. E/1, è aggiunto il seguente periodo:

"A decorrere dal 1° agosto 2003 eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d4) della presente convenzione

verranno adeguati nella misura massima di € 0,09 per un pranzo, di € 0,01 per una prima colazione e di € 0,12 per un pernottamento.".

All'Allegato E, alla nota a verbale che segue il par. E/2, è aggiunto il seguente periodo:

"A decorrere dal 1° agosto 2003, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,09 a pasto.".

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di istituire una Commissione, unica per tutti i diversi settori, per le questioni relative all'inquadramento, prevedendo di affrontare in tale sede anche l'eventuale introduzione di nuove figure professionali del settore degli stabilimenti balneari.

Parte speciale aziende alberghiere

Sfera di applicazione

Alla sfera di applicazione sono aggiunti: i centri benessere integrati in aziende alberghiere; i collegi, convitti e residenze universitarie.

Classificazione del personale

Le parti entro il 30 settembre 2003 si incontreranno in apposita Commissione paritetica allo scopo di verificare l'inquadramento dei sommelier. La Commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31 marzo 2004.

Dopo l'art. 214 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 sono aggiunti i seguenti:

"Norme per gli ostelli

Art. ...

Non si applicano ai dipendenti degli ostelli le riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'art. 134, comma 2 e dell'art. 205 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999.

Norme per le residente turistico-alberghiere

Art. ...

Ai fini dell'applicazione delle riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'art. 134, comma 2 e dell'art. 205 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, le residenze turistico alberghiere sono inquadrate a norma della legislazione regionale applicabile.

Norme per i centri benessere

Art. ...

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica per l'esame delle problematiche concernenti i centri benessere, al fine di favorire l'adozione di strumenti che agevolino lo sviluppo delle attività di "beauty farm", "fitness", "wellness", "health through water" e similari in seno alle aziende alberghiere.".

Norme per i porti e gli approdi turistici

Dopo l'art. 215 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserito il seguente:

"Formazione

Art. ...

Le parti assegnano alla formazione professionale una funzione strategica orientata a favorire una maggiore e migliore qualificazione tecnico-professionale dei lavoratori e, per tal via, il raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza e di qualità del servizio offerto alla clientela.

Per sviluppare tale funzione, le Organizzazioni stipulanti promuoveranno l'organizzazione di iniziative tese a valorizzare le risorse umane mediante l'addestramento individuale e/o la partecipazione ai corsi di formazione (lingue; nuove tecnologie; informatica; sicurezza sul lavoro; ecc.) anche avvalendosi dei servizi offerti dalla rete degli Enti bilaterali del turismo.

Dopo l'art. 215 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, è inserita la seguente:

"Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad attivare una sede di confronto per l'esame delle materie che influenzano le condizioni di sviluppo del settore. Da tale confronto potrà scaturire l'adozione di orientamenti condivisi da sottoporre all'esame delle istituzioni, nonchè la proposta di attivare tavoli di concertazione, ai vari livelli.".

La classificazione del personale dei porti e degli approdi turistici è modificata come segue:

"Quadro A

Direttore del porto

Quadro B

Vicedirettore del porto

Livello 1°

Responsabile tecnico o amministrativo del porto; nostromo (qualora al nostromo siano attribuite anche le mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e le mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione, lo stesso potrà essere inquadrato al livello superiore)

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Livello 2°

Capo ufficio tecnico o amministrativo

Responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza

Responsabile tecnico dei mezzi nautici

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Livello 3°

Impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore (qualora le mansioni di sommozzatore siano svolte con carattere di saltuarietà, lo stesso sarà inquadrato al 4° livello); operaio specializzato provetto

Addetto alla torre di controllo

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Livello 4°

Ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al 3° livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Livello 5°

Operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina

Giardiniere

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Livello 6° S

Operaio comune addetto ai servizi portuali

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Livello 6°
Operatore unico dei servizi di pulizia
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Livello 7°
Inserviente generico
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.".

Parte speciale aziende pubblici esercizi

Sfera di applicazione
Alla sfera di applicazione sono aggiunti i parchi a tema.

All'art. 258 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, sono aggiunti i seguenti commi:
"Classificazione del personale
Art. ...
Le parti entro il 30 settembre 2003 si incontreranno in apposita Commissione paritetica allo scopo di verificare il corretto inquadramento delle seguenti qualifiche:
- dietista;
- operatore pluriservizio;
- addetto di cucina di ristorazione a catena.

Per quanto riguarda le ultime due qualifiche, le parti verificheranno se analoghe qualifiche degli altri comparti del settore turismo siano rapportabili o meno alle funzioni espletate.
La Commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31 marzo 2004.".

Dopo l'art. ... del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserito il seguente capo:
"Subentro in rapporti di concessione
Art. ...
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, il rispetto degli obblighi previsti dal c.c.n.l. e dalla contrattazione integrativa aziendale/territoriale stipulata dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonchè 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 artt. da 310 a 318 alle ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione.".

L'art. 323 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:
"Indennità speciale
Art. ...
Ai soli dipendenti della ristorazione collettiva in servizio alla data del 1° gennaio 2004 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° gennaio 2002 al 30 giugno 2003, verrà corrisposta, per 24 mesi consecutivi a partire dal 1° gennaio 2004 e fino al 31 dicembre 2005 una "indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi, ai vari livelli:
- quadri A-B € 17,00;
- livelli 1°, 2°, 3° € 14,00;
- livelli 4°, 5° € 12,50;
- livelli 6°S, 6°, 7° € 10,00.

Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato, sempre nel periodo dal 1° gennaio 2002 al 30 giugno 2003, anche il lavoro prestato presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.

Per i casi di anzianità minore, l'importo di cui sopra verrà erogato in diciottesimi "pro quota". Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.

Per il personale in servizio a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La suddetta indennità non competerà ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il trattamento di fine rapporto. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° gennaio 2004.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso del periodo di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.

Chiarimento a verbale

In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal 3° comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.".

Dopo l'art. 318 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è inserita la seguente:

"Dichiarazione a verbale

Le parti confermano che per i centri di cottura viene applicata la normativa dei cambi di gestione.

In sede di confronto settoriale le parti affronteranno la problematica relativa ai centri di produzione pasti.".

Parte speciale imprese di viaggi e turismo

Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 386 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999, si definiscono agenzie minori le imprese di viaggi e turismo che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico senza il tramite di altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone o per gruppi.

Decorrenza e durata

L'art. 175 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999 è sostituito dal seguente:

"Decorrenza e durata

Art. ...

Le parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993 ed a quanto dallo stesso stabilito in tema di assetti contrattuali, tenuto conto della particolare situazione nazionale ed internazionale, convengono di adottare in via eccezionale una disposizione speciale in ordine alla durata del presente c.c.n.l.

Pertanto, il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2002 e sarà valido sino al 31 dicembre 2005, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

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.".

Protocollo sull'assistenza sanitaria per i quadri

Le parti concordano di incontrarsi allo scopo di verificare la eventuale necessità di adeguare l'ammontare della contribuzione dovuta dai datori di lavoro e dai lavoratori per l'assistenza sanitaria per i quadri.