CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEI SETTORI PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO

tra

la Federazione Italiana Pubblici Esercizi – FIPE-Confcommercio Imprese per l'Italia, rappresentata dal proprio Presidente Lino Enrico Stoppani e con la partecipazione della Commissione Sindacale presieduta dal Vicepresidente Vicario Aldo Mario Cursano e dal Vicepresidente con delega al lavoro Cristian Biasoni e composta dal Vicepresidente Matteo Musacci, dal Consigliere Capo Delegazione Riccardo Orlandi, dal Capo Delegazione aggiunto Alessandro Premoli e da Wilfried Albenberger, Andrea Arrighi, Luca Bertuola, Enrico Betti, Emmanuele Cangianelli, Antonio Capacchione, Paolo Capurro, Alessandro Cavo, Antonio Dalla Mora, Elio Dazzo, Graziano Dominidiato, Franco Entilli, Claudio Ferraro, Stefano Fontana, Marco Fontanari, Mario Gentiluomo, Massimo Lauro, Paolo Naldi, Vincenzo Palmieri, Sergio Paolantoni, Maurizio Pasca, Mirka Pellizzaro, Nicola Pertuso, Piero Poy, Massimiliano Polacco, Giorgio Quarto, Giovanni Rubeca, Giuseppe Scura, Filippo Segato, Cristian Valsiglio, Luca Vizzini, assistiti dal Direttore Generale Roberto Calugi, dal Senior Consultant Silvio Moretti e dal Responsabile del Lavoro Andrea Chiriatti

la Legacoop Produzione e Servizi nella persona del direttore Andrea Laguardia e del funzionario Olmo Gazzarri

la Confcooperative Lavoro e Servizi rappresentata dal Presidente Massimo Stronati e da una delegazione composta dal direttore Antonio Ambrosio, Mariano Gambioli e la responsabile del settore Mirella Paglierani assistiti dal capo servizio sindacale di Confcooperative Sabina Valentini

l'Agci-Servizi rappresentata dal Presidente Diego Modugno , dal Responsabile nazionale del Settore Nicola Antonio Ascalone e da Giuseppe Gizzi dell'Ufficio Relazioni Industriali di Agci

con la partecipazione di Confcommercio - Imprese per l'Italia rappresentata dal Direttore Centrale Politiche del Lavoro e Welfare Guido Lazzarelli e dal Responsabile Settore Lavoro, Contrattazione e Relazioni Sindacali Paolo Baldazzi

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi FILCAMS CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Fabrizio Russo, dalle Segretarie Nazionali Responsabili del settore Paola Bassetti, Cinzia Bernardini e Sonia Paoloni, dai Segretari Nazionali Marco Beretta, Monja Caiolo, Alessio Di Labio, Gianfranco Fattorini e dai componenti dell'Assemblea Generale Nazionale: Abouzeid Rascia Refaat, Agostini Luana, Aiello Giuseppe, Aimar Samanta, Ajala Donatella, Annarella Riccardo, Antonelli Federico, Aprea Milva, Baffa Matteo, Baio Marika, Ballanti Caterina, Banach Agnieszka, Barbieri Elisa, Barletta Vittoria, Barrocu Silvia, Bazega Rachida, Belligoli Graziella, Bellopede Vincenzo, Ben Hassine Imen, Benvenuto Valentina, Benzoni Micaela, Berte' Brunella, Boato Caterina, Bonetto Cinzia, Bordoni Stefano, Bozzato Luigi, Brino Paola, Brogi Fabrizia, Brotini Luisella, Bruno Pamela, Buonanno Ugo, Busato Elisa, Bussagli Sara, Buttaci Ginetta, Camera Andrea, Campolo Giselda, Canali Germana, Caponera Romina, Caputi Anna Teresa, Carmassi Marco, Carpinetti Michele, Cavalli Fabrizio, Cavallini Maria Lisa, Cavazza Samanta, Cepile Stella, Chinellato Francesca, Ciccarell Ilaura, Cimini Beatrice Laura, Cipollini Lucio, Cirica Andrea, Cofani Massimiliano, Colleoni Mario, Conese Marcella, Congiu Simone, Congiu Cinzia, Corsi Ilaria, Corso Matteo, Cortinovis Barbara, Cosmano Pinuccia, Cossalter Federica, Costanzo Antonella, Cuomo Massimo, Danesino Lara, Danuti Loredana, De Luca Andrea, De Pantz Cecilia, De Sury Fernando, Del Vecchio Antonio, Dentini Riccardo, Di Gioia Mariano, Di Natale Luca, Di Rienzo Francesco, Di Tuoro Luana, Dinelli Massimo, Falappi Matteo, Fanteria Cinzia, Fasani Giovanni, Fasce Flavia, Favola Fabio, Ferracci Daniela, Ferrari Chiara, Ferretti Emanuele, Feuli Marco, Fiorini Rosa Linda, Fois Fabio, Folli Cinzia, Fortini Valentina, Foti Davide, Francesconi Laura, Franco Ivano, Franco Silvia, Gabbi Alessandro, Galli Giuseppe, Gatto Samuele, Ghisletti Alessandra, Giuliani Cristina, Gjoni Kleva, Grechi Fabrizio, Gregori Gianluca, Grimaldi Alessandro, Grisolia Fiorella, Guadagno Carmela Paola, Guerrero Aracelis, Guerrini Barbara, Guitto Mauro Francesco, Gyori Alin Nicolae, Hoxha Olsa, Iacovazzi Maria, Irone Alberto, La Russa Fabio, Licata Iside Cleide, Lissandrello Loredana, Loi Costantino, Lostia Marco, Lucchi Barbara, Lusenti Pamela Angela, Maccagni Simona, Magi Maurizio, Maglia Giulia, Mandato Francesca, Manfredini Margherita, Marchetti Caterina, Marconi Maria, Martino Laura, Marziale Fabiola, Mastrogiovanni Guglielmo, Mastrogirolamo Stefano, Matterana Gabriele, Mele Paola, Melidona Serena, Miati Maurizio, Micci Pierpaolo, Milazzo Nella, Miriello Elvira, Moccia Marquidas, Mollo Carmela, Mongermont Isabelle, Mora Maria, Mosciarello Luciana, Moskalova Maiia, Muratore Livio, Nappa Maria Rosaria, Natale Salvatore, Natrella Antonello, Neglia Barbara, Nicoli Stefano, Nigro Claudia, Nonato Jeff, Odoni Alessio, Orecchioni Tiziana, Pacifici Nora, Panella Francesca, Paoletti Monica, Paolini Ilaria, Pau Katiuscia, Pelliccia Alessandra, Petrillo Laura, Pezze'

Nicholas, Pirrera Maria Assunta, Poli Nicola, Porrari Roberto, Pozzi Lidia, Preda Giuliana, Protopapa Antonella, Quaranta Vincenzo, Quinti Daniela, Quinto Samuel, Ragone Romina, Riboni Mara, Rini Giulia, Rossi Barbara, Rossi Lucia, Russo Alessandro, Russo Anna Maria, Sadiku Laurena, Salvucci Simone, Sanchez Hilda Raquel, Santochi Catia, Sechi Valentina, Sgargi Emiliano, Silipigni Alessandra,Solati Silvia, Tall Moustapha, Tardito Silvia, Tassone Alessia, Terziani Barbara, Tonoli Isabella, Trovato Stefania, Valbruccioli Carlotta, Valentino Giuseppe, Vallone Giorgia, Ventrelli Antonio, Verderio Jurij Paolo, Vergara Fabrizio, Vignali Michele, Volpi Giorgia, Yemane' Helen, Zacco Diego, Zomparelli Luana, Zotaj Marsela, Zucca Simona; con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dalla Segretaria Confederale Francesca Re David.

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL - rappresentata dal Segretario Generale Davide Guarini, dal Segretario Generale Aggiunto Vincenzo Dell'Orefice; dai Segretari nazionali: Aurora Blanca, Diego Lorenzi, Giusi Sferruzza e da: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Daniele Meniconi, Cinzia Pietrosanto (coordinamento femminile), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Adami Hansjörg, Agnelli Nadia, Agostinelli Vera, Alquati Marco, Altonero Laura, Ammendola Giovanna, Amodeo Vanessa, Anselmo Tonio, Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Bagnolini Gianluca, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Beghin Cristina, Bellandi Giada, Bellentani Monica, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernardini Rita, Bernelli Giuseppina, Bertolissi Fabio, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Bove Maurizio, Breda Matteo, Bresciani Omar, Bristot Stefano, Brogi Marco, Bruno Antonio, Bunone Giovanni, Calabro' Domenica, Cala' Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capasso Anna, Capitale Laura, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Carletti Marcella, Castagnino Katia, Cavallin Claudio, Cecutti Sandra, Celi Roberto, Chiarini Laura, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciurlia Capone Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Comerci Gildo Antonio, Comiati Giovanni Battista, Contemi Pietro, D'Agostino Salvatore, D'Alessandro Luigi, Dall'Ara Michele, D'Aquaro Giuseppe, De Leo Vincenza, De Stefano Alessandro, De Vecchi Monica, Defilippis Davide, Delfini Claudia, Destito Marisa, Di Leo Elisa, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Diego Francesco, Dilavanzo Mauro, Diociaiuti Stefano, Dondeynaz Henri, Egger Ulrike, Elia Benedetta, Elmi Andretti Gianni, Ercolani Barbara, Esposito Maria Rosaria, Eustachi Giovanna, Falcucci Giulia, Falilo' Alessio, Faraci Isabella Maria,

Farina Adalberto, Fassari Daniele, Ferraro Federica, Ferremi Silvio, Ferreri Antonella, Fiorenza Antonino, Fioruti Monya, Floris Tiziana, Foschini Silvia, Frassanito Marcello, Frigelli Davide, Gallina Elisabetta, Galli Stefano, Gallo Vittorio, Genova Massimiliano, Giacomazzi Adriano, Giuffrida Lucia Angela, Giuffrida Tommaso, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Goller Gabriele, Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Huber Agnes Notburga, Iachella Sonia, Iacono Margherita, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Jama Mohamed Halimo, Lai Manolo, Lanzillo Miriam, Lapa Katarzyna, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lo Papa Fortunato, Locatelli Alessandro, Longo Olga, Lorrai Sara, Lotti Alessandro, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Manenti Liliana, Mangone Sara, Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Martelli Luca, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazzei Lucio, Mela Maria Giovanna, Menegale Simona, Minotto Julia, Mistri Maurizio, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, More Laritza, Mulaj Ahmed, Murazzo Stefano Musumeci Michele Nana Zemo Patrice, Natili Valerio, Notarnicola Ivan, Olivari Monica, Ormeni Anna, Pagnozzi Marianna, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Parlanti Raffaella, Parravicini Luca, Parrino Giovanni, Pegoraro Nicola, Peroni Liliana, Pialli Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacorona Teresa, Piredda Pierfranco, Pogliani Francesco, Ponzo Lucia Angela Rita, Porcedda Monica, Ramaglia Graziella, Ricci Matteo, Romano Laura, Rossi Giosue', Rotoni Rachele, Ruta Maria, Salustri Alessandra, Salvati Silvia, Santellani Diego, Sardone Emanuela, Scarcello Angelo, Scialanca Massimiliano, Serra Roberta, Sgobbo Angelo, Silvano Domenico, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Soleggiati Selena, Spinzi Luigi, Spitalieri Vincenzo, Squartini Marco, Talamone Mirko, Tarantini Carmela, Tempini Paolo, Tolomio Susanna, Tosi Sara, Troiani Claudio, Truzzi Barbara, Untermarzoner Josef, Vanin Antonio, Vargiu Claudia, Vento Giorgio, Verde Marco, Vinci Maria Scala, Witkowska Angelika, Zambon Maristella, Zanetti Sabrina, Zullo Stefania; dalla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Cisl Luigi Sbarra.

l'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi UILTuCS, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Andreani e dalla Segretaria Nazionale Samantha Merlo e dal Segretario Generale Aggiunto Stefano Franzoni e con la partecipazione delle delegazioni territoriali composte da: Andrisano Antonio, Ardau Cristiano, Arminio Lucia, Aveni Banco Massimo, Bacchiega Michela, Balducci Bernardo, Bardi Sabina, Bassios Vassilios, Battistelli Giacomo, Bernalda Fernando, Bevilacqua Giacomo, Bidoli Regina, Binda Priscilla, Boco Brunetto, Bonamici Enza, Bontà Fabrizio, Boscaro Luigino,

Bove Fabio, Bove Salvatore, Buoninconti Alfredo, Cacciaguerra Massimo, Calabrò Matteo, Callegari Marco, Cardamuro Valeria, Carfagna Biagio, Cartisano Gianfranco, Casa Giovanni, Cenolli Anila Kaja, Cerusa Luca, Ciccarelli Roberto, Cicchitti Claudio, Ciccone Domenico, Coco Gaetano, Conficconi Marco, Contucci Alessandro Maria, Cotugno Gennaro, D'Ambrosio Cristina, De Stefano Sabrina, Deiana Daniel, Dell'Anna Marco, Dell'Anno Patrizia, Dell'Olivastro Tina, Dessì Silvia, Detti Emanuela, Di Federico Bruno, Di Gioia Pietro, Di Iorio Lucia, Di Martino Francesco, Di Sarno Maria, Diecidue Sergio, Dota Elio, Dragoni Stefano, Fallara Roberto, Famà Giovanna, Fargnoli Emilio, Fatiganti Elvira, Feliciangeli Pietro, Ferrandino Barbara, Fiorino Gabriele, Flauto Marianna, Floridia Anna, Forti Massimo, Frangini Sara, Frizzo Roberto, Frontini Stefano, Fugnanesi Fabio, Fulciniti Caterina, Furlan Marisa, Fusco Gerardo, Gagliani Cosimo, Galeotti Johnny, Galiano Luigi, Gambale Luigi, Giammella Cataldo, Giunta Stefania, Grasso Mario, Greco Giordana, Gregorio Marcello, Grimaldi Danilo, Grimaldi Giada, Guagliardo Maria, Guarnaccia Carlo, Guarracino Pasquale, Guerra Raffaele, Guida Ciro, Lai Andrea, Lannunziata Dario, Largher Walter, Lavolta Cosimo, Lazazzera Donato, Lenoci Maria, Lualdi Federica, Luchetti Maria Ermelinda, Lugaresi Claudia, Magnifico Ernesto, Malerba Domenico, Marchetti Massimo, Marciano Luigi, Marino Luca, Medici Deborah, Merante Andrea, Miccoli Mario, Migliore Eugenio, Milandri Maurizio, Molino Gianluca, Montemurro Emanuele, Munari Mauro, Murvana Guido, Muscarà Rachele, Natale Enrico, Orsan Mauro, Pace Leonardo, Pacini Roberto, Pantera Anna Lisa, Papapicco Pietro, Pascale Enzo, Paternicò Fabio, Patruno Sabino, Paudice Mario, Pennati Roberto, Perrone Antonella, Pezzetta Giannantonio, Piani Antonia, Picchetti Stefano, Piga Samuele, Pino Carlo, Politano Roberto, Polito Franco, Principe Gianpiero, Proietti Paolo, Raponi Giada, Rizzo Adalisa, Rodilosso Gianni, Romano Giuseppe, Rosignoli Stefano, Rubino Francesco, Saja Maria Ida, Sama Carlo, Sanna Luca, Sappa Andrea, Scarpino Saverio, Scavo Carmen, Sciarra Francesco, Sclafani Chiara, Selvaggio Anna Maria, Serri Riccardo, Settimo Maura, Silvestro Giuseppe, Sodano Simona, Stampone Alberto, Statti Raffaele, Strazzullo Gennaro, Testani Davide, Tollari Lorenzo, Tundo Fabio, Turchetti Giancarlo, Valenti Roberta, Vargiu Antonio, Veronese Ivana, Visentin Alessandro, Zanfardino Angelo, Zimmari Giuseppe, Zorn Matteo, Zumbo Cosimo; con l'intervento della Unione Italiana del Lavoro (UIL) rappresentata dalla Segretaria Confederale Tiziana Bocchi.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEI SETTORI PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO

Testo Ufficiale

5 giugno 2024

FILCAMS

FISASCAT

UILTuCS

FIPE

LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

AGCI - SERVIZI

Proprietà riservata

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

A Enzo Andreis

INDICE

Premessa 25

PARTE GENERALE 31

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE 33

Articolo 1 – Sfera di applicazione 33

Articolo 2 – Inscindibilità delle norme contrattuali 35

Articolo 3 – Servizi in comune 36

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI 37

CAPO I – DIRITTI DI INFORMAZIONE 37

Articolo 4 – Livello nazionale 37

Articolo 5 – Livello territoriale 37

Articolo 6 – Livello aziendale 38

CAPO II – PARI OPPORTUNITÀ, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO 38

Articolo 7 - Pari opportunità 38

Articolo 8 - Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro 41

Articolo 9 – Politiche attive del lavoro 44

CAPO III – SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE 45

Articolo 10 – Contrattazione integrativa 45

Articolo 11 – Premio di risultato 47

Articolo 12 – Indicatori 48

Articolo 13 – Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello 49

Articolo 14 – Materie della contrattazione 51

Articolo 15 – Accordi di comparto 57

Articolo 16 – Accordi servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere 57

Articolo 17 – Derogabilità 57

Articolo 18 – Retribuzione onnicomprensiva 57

Articolo 67– Profili formativi 113
Articolo 68 – Retribuzione 113
Articolo 69 – Assistenza sanitaria integrativa 114
Articolo 70 – Previdenza complementare 114
Articolo 71 – Trattamenti normativi 114
Articolo 72 – Durata del contratto di apprendistato professionalizzante ...114
Articolo 73 – Durata della formazione 115
Articolo 74 – Apprendistato in cicli stagionali 116
Articolo 75 – Disciplina contrattuale dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca 117
Articolo 76 – Intese con le Regioni e con le Province Autonome 118
CAPO II – LAVORO A TEMPO PARZIALE 118
Articolo 77 – Lavoro a tempo parziale 118
Articolo 78 – Instaurazione del rapporto 119
Art. 79 - Caratteristiche del rapporto 121
Articolo 80 – Esame congiunto 122
Articolo 81 – Condizioni di miglior favore 122
Articolo 82 – Clausole elastiche 122
Articolo 83 – Modalità applicative 123
Articolo 84 – Part time weekend 125
CAPO III – LAVORO A TEMPO DETERMINATO 125
Articolo 85 – Disciplina del lavoro a tempo determinato 125
Articolo 86 – Limiti quantitativi 126
Articolo 87 – Nuove attività 127
Articolo 88 – Sostituzione e affiancamento 127
Articolo 89 – Stagionalità 128
Articolo 90 – Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno 128
Articolo 91 – Cause di forza maggiore 129

Nota di raccordo 223
Clausola Finale 224
PARTE SPECIALE 225
TITOLO X - SETTORE RISTORAZIONE COLLETTIVA 227
Protocollo appalti 227
Articolo 222 – Disposizioni generali 228
Articolo 223 – Cambi di gestione – finalità 228
Articolo 224 – Cambi di gestione – procedure 229
Articolo 225 – Cambi di gestione – incontri di verifica 230
Articolo 226 – Cambi di gestione – assunzioni 231
Articolo 227 – Cambi di gestione – riorganizzazione 231
Articolo 228 – Cambi di gestione – possibilità di reimpiego 232
Articolo 229 – Cambi di gestione – condizioni 232
Articolo 230 – Cambi di gestione – garanzie retributive 232
Articolo 231 – Cambi di gestione – clausola di salvaguardia 233
Articolo 232 – Trattamenti salariali integrativi 234
Articolo 233 – Cambi di gestione – centri di cottura e centri di produzione pasti 234
Articolo 234 – Sciopero nelle mense ospedaliere 234
Articolo 235 – Confronto settoriale 235
TITOLO XI – SETTORE RISTORAZIONE COMMERCIALE 236
CAPO I – SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE/SUBCONCESSIONE O SUBENTRO IN CONTRATTI DI LOCAZIONE IN CENTRI COMMERCIALI 236
Articolo 236 – Subentro in rapporti di concessione/subconcessione o subentro in contratti di locazione in centri commerciali 236
CAPO II – NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE 238
Articolo 237 – Ristoranti e buffets di stazione 238
Articolo 238 – Anzianità di servizio e trattamenti di fine rapporto 238
TITOLO XII STABILIMENTI BALNEARI 241
CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 241

Articolo 239 – Classificazione del personale 241
CAPO II – CONTRATTI A TERMINE 245
Articolo 240 – Disciplina 245
Articolo 241 – Cessazione anticipata dell'attività 246
Articolo 242 – Risoluzione anticipata del contratto a termine 246
Articolo 243 – Trattamenti retributivi e normativi 247
Articolo 244 – Personale retribuito in percentuale 247
CAPO III – ORARIO DI LAVORO 247
Articolo 245 – Distribuzione dell'orario di lavoro 247
Articolo 246 – Maggiorazioni per lavoro straordinario 247
Articolo 247 – Maggiorazioni per festività 248
CAPO IV – TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI 248
Articolo 248 – Terzi elementi 248
Articolo 249 – Retribuzioni stabilimenti balneari III e IV categoria 248
CAPO V – MALATTIA ED INFORTUNIO 249
Articolo 250 – Malattia 249
Articolo 251 – Infortunio 249
CAPO VI – FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE 250
Articolo 252 – Funzionamento 250
TITOLO XIII – ALBERGHI DIURNI 251
CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 251
Articolo 253 – Classificazione del personale 251
CAPO II – CONTRATTO A TERMINE 255
Articolo 254 – Disciplina 255
Articolo 255 – Cessazione anticipata dell'attività 256
Articolo 256 – Risoluzione anticipata del contratto a termine 256
Articolo 257 – Trattamenti retributivi 256
Articolo 258 – Personale retribuito in percentuale 257
CAPO III – ORARIO DI LAVORO 257
Articolo 259 – Distribuzione dell'orario di lavoro settimanale 257

Articolo 260 – Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero 257
Articolo 261 – Maggiorazione per lavoro notturno 257
Articolo 262 – Lavoratori notturni 258
Articolo 263 – Maggiorazione per lavoro straordinario 258
Articolo 264 – Maggiorazione per festività 258
CAPO IV – TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI 259
Articolo 265 – Terzi elementi 259
CAPO V – MALATTIA ED INFORTUNIO 259
Articolo 266 – Malattia 259
Articolo 267 – Infortunio 260
CAPO VI – FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE 260
Articolo 268 — Funzionamento 260
TITOLO XIV – LOCALI NOTTURNI E SALE GIOCHI AUTORIZZATE 261
CAPO I- NORME PER I LOCALI NOTTURNI 261
Articolo 269 – Locali notturni 261
Articolo 270 – Percentuale di servizio 261
Articolo 271 – Ulteriori disposizioni 261
ALLEGATI 263
ALLEGATO A 265
ALLEGATO B - AVVISO COMUNE SETTORE TURISMO 280
ALLEGATO C - VITTO 283
ALLEGATO D - LAVORATORI STAGIONALI 285
ALLEGATO E - LAVORO STRAORDINARIO 289
E 289
ALLEGATO F - SCATTI DI ANZIANITÀ PUBBLICI ESERCIZI E RISTORAZIONE COLLETTIVA 291
ALLEGATO G - SCATTI DI ANZIANITÀ STABILIMENTI BALNEARI 296
ALLEGATO H - SCATTI DI ANZIANITÀ ALBERGHI DIURNI 298
ALLEGATO I – REGOLAMENTO ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO 300

ALLEGATO L - ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE STIPULATO IL 27 LUGLIO 1994 303

ALLEGATO M - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI 319

ALLEGATO N - ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO STIPULATO IL 18 NOVEMBRE 1996 324

ALLEGATO O - ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 GIUGNO 2004 PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO-QUADRO EUROPEO SUL TELELAVORO CONCLUSO IL 16 LUGLIO 2002 TRA UNICE/UEAPME, CEEP E CES 341

ALLEGATO P - Dichiarazione congiunta 348

ALLEGATO Q - IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELLE GAMING HALL. 350

TABELLE RETRIBUTIVE 363

Premessa

Il presente accordo integra e rinnova quanto previsto dal CCNL per i dipendenti da Aziende dei Settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo 8 febbraio 2018. Pertanto, a decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo, esso sostituisce ad ogni effetto il predetto CCNL del 2018.

Le Parti, in qualità di associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale del Settore, sono concordi nel manifestare soddisfazione nell'aver rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro di Settore, il terzo più applicato in Italia e che vede coinvolte oltre 300.000 imprese e circa un milione di lavoratori.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro in questione si conferma essere uno strumento aderente alle necessità sia dei lavoratori sia delle imprese in grado di valorizzare i settori del turismo e della ristorazione e di rappresentare un presidio di legalità.

Il Settore del Turismo e della Ristorazione superata la crisi pandemica da Covid-19, con conseguenze significative sia per le lavoratrici e i lavoratori che per le imprese, con la chiusura di molte aziende e la perdita di molti posti di lavoro, è riuscito a confermare la sua struttura e importanza per l'economia dell'intero Paese.

Nonostante la profonda incertezza del contesto macroeconomico e geopolitico causata dai conflitti in corso e dalle conseguenze relative all'aumento incontrollato dei prezzi dei beni energetici e delle derrate alimentari, l'andamento dei flussi turistici che avrebbe potuto giovarsi di un clima internazionale meno problematico di quello attuale ha, comunque, fatto registrare un incremento degli indicatori economici.

Anche alla luce di tutto quanto sopra, le Parti confermano il valore strategico di un dialogo costruttivo che trova il suo momento più alto nella sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e ribadiscono l'importanza dei Settori del Turismo e della

Ristorazione, centrali per lo sviluppo occupazionale ed economico del Paese.

Le Parti confermano, dunque, un assetto contrattuale specifico che definisce la disciplina dei rapporti di lavoro in modo coerente con le dinamiche operative dei Settori, impostato sui concetti di flessibilità, produttività, tutela e crescita delle professionalità.

Le Parti, inoltre, ribadiscono la volontà di attuare un insieme di iniziative congiunte nei confronti delle Istituzioni Pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema.

Per favorire l'adozione di tali politiche, le Parti chiedono di promuovere la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, sulle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, di interesse per i Settori.

In particolare, le Parti richiedono al Governo e alle altre Istituzioni Pubbliche competenti di dedicare attenzione ai temi ritenuti rilevanti per i Settori, tra i quali, quelli di seguito elencati.

INTEGRALE APPLICAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE E CONTRASTO AL DUMPING CONTRATTUALE

Le Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali, debbano essere subordinati alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative di cui all'art. 51 del D. Lgs n. 81/2015 ed al rispetto della normativa prevista dalla legge n. 296 del 2006 e s.m.i. in materia di trasparenza delle imprese.

Le Parti ritengono di affidare al presente CCNL una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte

le imprese che operano nei Settori, evitando fenomeni di dumping, ma anche di unicità di riferimento per i lavoratori che vi operano e che dal Contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

A tal fine, le Parti, condividono la necessità di contrastare i fenomeni di dumping contrattuale presenti nei Settori che danneggiano pesantemente le lavoratrici e i lavoratori e le imprese che subiscono, in tali casi, la concorrenza sleale delle aziende che applicano contratti collettivi non sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale del Settore.

Le Parti, anche con il coinvolgimento della bilateralità, ritengono importante mettere in campo azioni volte al contrasto del fenomeno sensibilizzando le Istituzioni competenti quali il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.

APPALTI

Le Parti, considerato:

- l'art. 29 comma 2 lett. a) del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 in materia di "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" convertito con modificazioni dalla L. 29 aprile 2024, n. 56 che ha novellato l'articolo 29 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, introducendo il comma 1-bis;
- l'art. 11, comma 1, del Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 - Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici;
- la disciplina sugli appalti di cui all'articolo 222 e successivi del presente CCNL;

- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del Dialogo Sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e Food Service Europe (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "Guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa" e delle azioni a livello europeo in corso di definizione per l'aggiornamento della "Guida" stessa;

- i contenuti del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 e successive modificazioni ed integrazioni, con particolare riferimento ai servizi ad alta intensità di manodopera, ai servizi sociali e di ristorazione ospedaliera, assistenziale e scolastica;

- che il presente CCNL, in quanto sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore a livello nazionale e territoriale, dispone dei requisiti di cui all'articolo 51 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni;

- che è necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino operatori economici in grado di offrire un servizio rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali;

- che al fine di assicurare l'equilibrio contrattuale dei contratti di appalto è necessario il recepimento integrale dell'art. 60 del D. Lgs. n. 36 del 31 marzo 2023;

chiedono alle Istituzioni ai vari livelli:

a) che venga inserito nei bandi di gara, al fine di evitare effetti distorsivi della concorrenza, il riferimento al presente CCNL sottoscritto e applicato dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore della Ristorazione Collettiva a livello nazionale e territoriale, nel rispetto dell'articolo 11 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36;

b) che sia emanato in base al presente CCNL, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il decreto sulla determinazione del costo del lavoro utile alla committenza pubblica e privata per una rigorosa valutazione dell'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito. Le Parti al riguardo sollecitano il Ministero ad aggiornare le tabelle;

c) che nel rispetto del comma 2 dell'articolo 108 del D.Lgs 31 marzo 2023, n. 36 sia garantita in via esclusiva per gli appalti di ristorazione collettiva sanitaria, assistenziale e scolastica l'aggiudicazione sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, evitando criteri che amplifichino l'effetto di aggiudicazione con la predominanza del criterio basato sul prezzo;

d) che, anche alla luce del principio di conservazione dell'equilibrio contrattuale di cui all'articolo 9 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, come specificato nell'articolo 60 dello stesso decreto legislativo, si assicuri la sua integrale applicazione

RITARDATI PAGAMENTI

Le Parti, considerato:

- che il problema dei ritardi nei pagamenti da parte dello Stato, sia a livello centrale che periferico, nei confronti delle aziende, società ed operatori economici in generale fornitori dei servizi di ristorazione collettiva, rappresenta un fenomeno rilevante che costituisce un elemento di difficoltà gestionale;
- che, in periodi di crisi economica, tali eventi aggravano la situazione delle imprese del settore, mettendo a rischio la sopravvivenza di molte di esse e di conseguenza le tutele nei confronti dei lavoratori ivi impegnati;
- convengono di attivarsi congiuntamente nei confronti del Governo e dei Ministeri competenti per il rispetto dei tempi, previsti dalla legge, sui pagamenti alle aziende appaltatrici del servizio e per il rispetto della norma che vincola la Pubblica

Amministrazione all'aggiornamento dei prezzi per i contratti pluriennali.

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 1 – Sfera di applicazione

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro subordinato nelle imprese, in ogni forma giuridica costituite, sotto indicate:

I) 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 articoli 3 e 5 della legge 25 agosto 1991 n. 287 e successive modifiche e integrazioni;

- 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, sale bingo, gaming hall e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;

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

d) posti di ristoro sulle autostrade;

e) 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;

f) spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);

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

h) aziende addette alla preparazione, confezionamento, e somministrazione di pasti e bevande (banqueting);

i) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;

l) parchi a tema.

II) AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA

a) aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering);

b) aziende per la ristorazione collettiva in appalto, la ristorazione strutturata in forma interaziendale e servizi sostitutivi di mensa;

c) bar aziendali e simili.

III) AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE

Attività gestite da aziende multilocalizzate organizzate in catena: bar, ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e posti di ristoro gestiti.

IV) STABILIMENTI BALNEARI

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

V) ALBERGHI DIURNI

VI) RIFUGI ALPINI

(2) Il presente Contratto si può anche applicare ai dipendenti di imprese del Turismo e della Ristorazione Collettiva e Commerciale che svolgano altre attività a natura complementare all'attività prevalente di cui al punto 1 del presente articolo.

Articolo 2 – Inscindibilità delle norme contrattuali

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro subordinato nelle imprese dei Settori dei Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva, Ristorazione commerciale e Turismo e il relativo personale dipendente.

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

(3) In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 24, 27, 185 e seguenti (assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali, formazione continua) costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

(4) Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi Nazionali ed Accordi Speciali che hanno regolato i Settori, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate, riferentisi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.

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

(6) Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 3 – Servizi in comune.

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

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 4 – Livello nazionale

(1) Annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni imprenditoriali comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali – in quanto parti stipulanti il presente CCNL – dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali dei settori e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

(2) 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 dei settori di Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva, Ristorazione Commerciale e Turismo, 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.

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

Articolo 5 – Livello territoriale

(1) Annualmente, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in appositi incontri a livello regionale, le Organizzazioni Imprenditoriali forniranno dati conoscitivi di carattere generale

sull'andamento settoriale, dell'occupazione, relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, anche articolati per comparti omogenei.

(2) In tale contesto le parti effettueranno un esame congiunto dei prevedibili effetti che le dinamiche strutturali, i processi di sviluppo e di ristrutturazione potranno avere sull'andamento globale dell'occupazione.

Articolo 6 – Livello aziendale

(1) Le imprese di particolare importanza nell'ambito dei Settori, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nei Settori in cui operano, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e competenti ai vari livelli (nazionali, regionali o territoriali), di norma annualmente in un apposito incontro, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

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

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

CAPO II – PARI OPPORTUNITÀ, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Articolo 7 - Pari opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative nazionali elaborate in conformità della normativa U.E. in tema di parità di genere, interventi che favoriscano le pari opportunità nel lavoro.

A tal fine le Parti si impegnano ad avviare percorsi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione e all'attivazione di azioni positive ai vari

livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), volte all'effettiva realizzazione della parità di genere.

(1) In tale contesto le Parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità a partire da quanto previsto dal D.Lgs 198/06, (così come modificato da ultimo dalla L. n. 162 del 5 novembre 2021), anche dalla Direttiva U.E. 2023/970/UE volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, prevedendo l'istituzione, per le imprese con più di 50 dipendenti, di una figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, con compiti di intervento presso i datori di lavoro al fine di garantire che tutte le persone che lavorano in azienda possano godere delle medesime opportunità, di tutelare il concetto di equità, anche dal punto di vista salariale, di superare qualsiasi pregiudizio dovuto alle eventuali diversità e di favorire l'inclusione di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

(2) In seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per genere, livello di inquadramento professionale, tipologia dei rapporti di lavoro e retribuzione di fatto, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;

(b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;

(c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;

(d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e s.m.i.;

e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, come modificato dalla L. n. 162 del 5.11.2021 e dai Fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di violenza, molestia e discriminazione nel sistema delle relazioni di lavoro;

g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a violenze e molestie;

h) raccogliere e analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'articolo 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e s.m.i. e diffondendo le buone pratiche;

i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale. A tale proposito verrà favorito il monitoraggio e la condivisione dei dati in tema di equità salariale, al fine di contrastare la disparità salariale di genere;

l) Nell'ambito della normativa vigente in materia di pari opportunità e così come stabilito dall'art. 46 D.Lgs n. 198/2006, modificato dalla L. n. 162 del 5 novembre 2021, e tenendo conto, in ultimo della Direttiva U.E. 2023/970/UE la Commissione si attiverà al fine di ricevere il rapporto periodico sulla situazione del personale suddiviso per genere, che le aziende con più di 50 dipendenti inviano alle RSU/RSA e alle OO.SS. competenti per livello. Al fine di favorire il monitoraggio e la condivisione di tali dati e nell'ottica di rafforzare le misure atte a contrastare la disparità salariale di genere, la Commissione richiederà di implementare la condivisione dei dati forniti dalle aziende attraverso la trasmissione delle retribuzioni di fatto percepite dai dipendenti, suddivise per genere.

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

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

(5) La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

(6) Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo a portare a termine l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore.

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

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

Articolo 8 - Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Le Parti nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.
Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della L. n. 4/21, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o

possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie".

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.
Le Parti condividono appieno i principi espressi nella legge n. 4/21 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.Lgs. n. 198/2006, ove si precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le violenze e le molestie che possono presentarsi sul luogo di lavoro possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti, possono assumere diverse forme, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente CCNL agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.

Le Parti concordano di individuare iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza.
Nei programmi di formazione e informazione del personale le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i

livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le RSU/RSA e/o le OO.SS. stipulanti il presente CCNL ai rispettivi livelli di competenza da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

Quanto precede potrà essere realizzato anche tramite campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle diverse manifestazioni e cause profonde di tutte le forme di violenza, nonché di contrastare gli stereotipi di genere dannosi e promuovere la parità di genere ed il rispetto reciproco.

Le Parti predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie.

A questo fine, si conviene che saranno individuati, per ogni provincia, riferimenti/convenzioni (Centri antiviolenza, Case rifugio, Consigliera di Parità, ecc.) ai quali potersi rivolgere, dando puntuale informazione dei recapiti.

Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, l'impresa deve adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti del personale dipendente che le ha poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'articolo 26, commi 3 bis e 3 ter, del D. Lgs. n. 198/2006, così come modificato dall'art. 1 comma 218 Legge 205 del 2017 (c.d. Legge di bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.

Si prevede un'ora di assemblea retribuita sul tema della violenza e molestie, aggiuntiva al monte orario previsto, per la quale le Organizzazioni Sindacali potranno coinvolgere anche soggetti esterni.

Le Parti, anche attraverso la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, individueranno un Codice di Condotta/Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nel contrasto alle violenze e molestie sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

Sarà, inoltre, prevista a livello aziendale la costituzione di Commissioni Paritetiche, per il contrasto alla Violenza di Genere e alle molestie nei luoghi di lavoro, con composizione e modalità da definirsi su base aziendale, per agevolare e condividere misure specifiche rispetto alle esigenze che verranno determinate congiuntamente.

Al fine di favorire il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, nelle aziende con più di 50 dipendenti, verrà istituita la figura di rappresentanza, specializzata in questioni di genere, nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, denominata Garante della Parità, di cui all'art 7 del presente CCNL, in ottemperanza a quanto stabilito dalla L. 4 del 15 gennaio 2021, art. 9 – lettera a).

Ove opportuno, le disposizioni del presente articolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere ad esempio da parte di clienti e/o fornitori.

Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente CCNL la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

Articolo 9 – Politiche attive del lavoro

(1) Le parti, tenuto conto delle continue evoluzioni e dei cambiamenti delle leggi che presiedono all'incontro domanda-offerta di lavoro, si impegnano a definire attraverso specifici accordi, di norma a livello regionale:

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

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

c) interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con

riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal decimo comma del successivo articolo 143;

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

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

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

CAPO III – SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Articolo 10 – Contrattazione integrativa

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

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

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

- a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;
- a livello 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;
- a livello territoriale per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva.

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

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

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

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

(8) Le parti convengono che la contrattazione integrativa sarà realizzata in un periodo intermedio tra la data di stipula del presente Contratto e quella di scadenza dello stesso. Conseguentemente, considerando le specifiche intese realizzate con il rinnovo contrattuale, convengono sull'esigenza che le piattaforme rivendicative per la contrattazione integrativa vengano presentate a partire dal 1° settembre 2019. Copia delle piattaforme sarà inviata anche alle parti stipulanti il presente Contratto e all'archivio dei contratti istituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

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

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

Articolo 11 – Premio di risultato

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

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

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

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

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

(6) Salvo diverse intese locali, per le aziende stagionali continuano a trovare applicazione le norme di cui all'articolo 95 del presente CCNL, con conseguente inapplicabilità delle disposizioni inerenti il premio di risultato.

Articolo 12 – Indicatori

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

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

-pubblici esercizi e stabilimenti balneari

- produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale
- prodotto interno lordo provinciale pro capite (Unioncamere)
- consumi energia elettrica per uso non domestico (Distributori)
- flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali)
- dipendenti (INPS, ISTAT)

-ristorazione collettiva

- produttività, da intendersi come pasti prodotti/distribuiti per ogni ora di lavoro retribuita
- tasso di presenza, da intendersi come numero di ore lavorate rispetto alle ore retribuite
- qualità del servizio

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

Articolo 13 – Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

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

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

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

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

(4) Il premio sarà erogato alle scadenze stabilite nei contratti integrativi.

(5) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita nei sopraindicati contratti, e che risultino iscritti nel LUL (Libro Unico del Lavoro) da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.

(6) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

(7) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

(8) Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga riconosciuto successivamente al 1° giugno 2024. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

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

(10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni dei precedenti articoli, non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 31 ottobre 2026, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2027, i seguenti importi:

livello	Euro
A, B	186,00
1, 2, 3	158,00
4, 5	140,00
6S, 6, 7	112,00

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

(11) In alternativa, alle modalità e alle somme descritte al comma 10, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di euro 140 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente. Tale somma sarà riproporzionata per il personale a tempo parziale.

(12) I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare il valore di cui ai commi 10 e 11, al Fondo di previdenza complementare Fon.Te. e resta fermo quanto previsto nella dichiarazione del 17 luglio 2018 in materia di previdenza complementare.

(13) A fronte di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento ad eventi naturali estremi, accertate dalle organizzazioni stipulanti il presente accordo, anche a livello territoriale o aziendale, le aziende saranno esonerate dall'importo previsto ai commi 10 e 11.

Articolo 14 – Materie della contrattazione

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

(2) Fermo restando che la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di quindici dipendenti, al secondo livello di contrattazione, territoriale o aziendale, disciplinato dai commi 3 e 4 dell'articolo 10 sono demandate le seguenti materie:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e del D.Lgs. n. 198 del 2006 e successive modificazioni, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

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

c) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 78;

d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di utilizzo nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;

e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 100;

f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 111, 119 e 245);

g) intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 122);

h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 115 e 260);

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'articolo 117;

m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 114 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'articolo 121;

o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;

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 (articolo 147);

s) premio di risultato di cui all'articolo 11;

t) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

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

a) accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati ove previsto dalla normativa di legge;

b) la definizione di meccanismi volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;

c) 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'articolo 104;

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

e) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato;

f) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'articolo 73, comma 2;

g) 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;

h) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'articolo 164;

i) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (articolo 170);

j) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (articolo 270);

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

l) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (articolo 232);

m) determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri (articolo 175);

n) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (articolo 172);

o) determinazione della misura della trattenuta cautelativa (articoli 97, 242 e 256);

p) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (articolo 167);

q) 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);

r) eventuali deroghe a quanto stabilito dall'articolo 249;

s) derogabilità (articolo 17);

t) contratti a termine ed aziende di stagione (articolo 95);

u) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al comma 1 dell'articolo 74;

v) retribuzione onnicomprensiva (articolo 18);

x) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articoli 96, 255);

y) costituzione dei Centri di servizio di cui all'articolo 23;

z) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività, anche mediante l'attivazione degli istituti contemplati dalla legge e dalla contrattazione.

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

a) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato;

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

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

d) premio di risultato di cui all'articolo 11;

e) derogabilità (articolo 17);

(5) Per le aziende di ristorazione collettiva, 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 del D.Lgs. n. 198

(2) 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 delle politiche sociali l'adozione di apposite tabelle di retribuzione medie agli effetti del calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale ai sensi dell'articolo 35 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797.

Articolo 19 – Archivio dei contratti

(1) 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

Si condivide l'obiettivo di aggiornare la disciplina della bilateralità con riserva, pertanto, di adeguare l'attuale testo contrattuale, al raggiungimento di una specifica intesa in materia.

Premessa

Le parti stipulanti il presente Contratto, 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.

Articolo 20 – Ente bilaterale nazionale unitario del settore Turismo

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

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

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo dei settori 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 dei settori 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 dei settori;

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

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

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

g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di apprendistato nonché dei contratti a termine;

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

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

l) istituisce il Comitato di Vigilanza Nazionale;

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

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

Articolo 21 – Sostegno al reddito

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

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

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

(4) Gli enti bilaterali iscrivono le somme di cui ai commi precedenti in uno specifico capitolo di bilancio. Tali risorse, ove non utilizzate

nell'esercizio di competenza, sono accantonate ai fini di un possibile utilizzo, con le medesime finalità, negli esercizi successivi.

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

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

Articolo 22 – Enti Bilaterali Territoriali (EBT)

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

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

(3) L'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, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;

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

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

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

(4) L'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'EBNT inviando a

quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali;

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

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

d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'EBNT.

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

Articolo 23 – Centri di servizio

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

(2) Il Centro di Servizio:

cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano degli strumenti di cui agli articoli 92 e104;

- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro extra e di surroga ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'articolo 104 del presente Contratto;

- può svolgere compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto.

(3) Gli Enti Bilaterali, ai sensi di quanto previsto dal presente articolo e dagli articoli 20 e 22 del presente Contratto, provvedono ad assicurare le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, nonché quelle dei Centri di Servizio la cui istituzione sia stata concordata a livello locale.

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

- tra le parti costituenti gli Enti Bilaterali e le parti costituenti i Centri di Servizio, si stabilisce la ripartizione delle attività tra Centro di Servizio ed Ente Bilaterale, nonché la conseguente attribuzione delle risorse e le relative modalità, in conformità a quanto stabilito dal presente articolo e dagli articoli 20 e 22;
- per i territori e/o i comparti in cui non sia costituito il Centro di Servizio, le relative attività saranno curate direttamente dall'Ente Bilaterale.

Articolo 24 – Finanziamento

(1) Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

(2) Le parti si danno atto che nel computo degli aumenti del presente Contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà della quota di cui al precedente comma 1.

(3) Conseguentemente l'azienda che ometta il versamento della quota di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. 157 e la stessa rimane comunque

obbligata, verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale.

(4) Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di quote di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.

(5) Le quote contrattuali di servizio dovute all'EBNT e agli Enti Bilaterali Territoriali ai sensi del comma 1 sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

(6) Ai sensi dell'accordo nazionale del 7 giugno 2002, il sistema si avvale della Convenzione INPS stipulata il 1° luglio 2002 e di un conto corrente bancario "cieco" istituito per ciascuna provincia.

(7) Il dieci per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'EBNT. La quota residua verrà ripartita – in ragione della provenienza del gettito – di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali e, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti. Nelle more della generalizzazione del sistema nazionale di riscossione, sulle somme riscosse in via transitoria mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBNT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento.

(8) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli articoli 20 e 22, in ragione della provenienza del gettito.

(9) Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'EBNT, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL del Settore 20 febbraio 2010.

(10) L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Articolo 25 – Conciliazione delle controversie

(1) Eventuali controversie inerenti all'oggetto del presente Capo potranno essere demandate, a richiesta anche di una sola delle parti contrattuali coinvolte, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'articolo 29 del presente CCNL.

CAPO V – FORMAZIONE

Articolo 26 – Formazione professionale

(1) 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.

(2) La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle Parti, da essa dipendono lo sviluppo dei Settori e le loro capacità competitive sui mercati internazionali.

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

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

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

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

(7) In conseguenza di ciò, le Parti hanno:

- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori 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 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.

(8) Le Parti, vista l'attività in materia di formazione professionale sviluppata anche attraverso la rete degli enti bilaterali territoriali dell'EBNT, 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 ai settori, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.

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

(10) Le Parti ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto sul Settore tra Governo e Parti sociali con particolare

riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale; le parti, infine, opereranno affinché simili sedi istituzionali possano essere attivate anche al livello regionale.

Articolo 27 – Formazione continua

(1) Le parti, considerato che ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;

vista la raccomandazione in materia di linee guida per la formazione e lo sviluppo nel settore dell'ospitalità in Europa sottoscritta l'11 giugno 2004 da Effat (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) e da Hotrec (Confederation of National Associations of Hotels, Restaurants, Cafés and Similar Establishments in the European Union and European Economic Area);

vista la Joint Declaration On How to Overcome Labour and Skills Shortages in the Hospitality Sector sottoscritta il 19 Marzo 2024 da Effat (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) e da Hotrec (Confederation of National Associations of Hotels, Restaurants, Cafés and Similar Establishments in the European Union and European Economic Area);

reputano opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace.

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

(3) Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete degli enti bilaterali dell'EBNT e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

Articolo 28 – Sicurezza sul lavoro

(1) Le Parti entro il 30 aprile 2025 costituiranno una Commissione paritetica con almeno 6 componenti che affronterà i temi legati alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in base a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i e dalle norme contrattuali vigenti.

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

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

CAPO VI – COMMISSIONI PARITETICHE, CONCILIAZIONE, ARBITRATO

Articolo 29 – Composizione della commissione paritetica nazionale

(1) La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere costituita su basi paritetiche e sarà composta da 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e da 6 rappresentanti delle Associazioni Datoriali.

(2) La Commissione avrà sede presso una delle Associazioni imprenditoriali.

Articolo 30 – Compiti della commissione paritetica nazionale

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

a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente Contratto e di altri Contratti ed Accordi Nazionali di Lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di Lavoro;

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

c) esplica forme di intervento dirette a favorire la costituzione degli E.B.T.;

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

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

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

(4) La Commissione sarà formalmente convocata dalla Associazione imprenditoriale competente entro dieci giorni dal ricevimento della

richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi trenta giorni.

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

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

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

Articolo 31 – Commissioni paritetiche territoriali

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

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

(3) Le suddette Commissioni avranno sede presso una delle Associazioni locali degli imprenditori aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto.

Articolo 32 – Procedure per la composizione delle controversie collettive

(1) Fatte salve le diverse procedure previste in relazione a singoli istituti, le controversie concernenti l'applicazione dei contratti e degli

accordi collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le procedure di seguito indicate.

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

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

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

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

(6) La Commissione per la composizione delle controversie collettive è composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione locale dei lavoratori e da 3 rappresentanti dell'Associazioni locali imprenditoriali.

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

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

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

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

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

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

(13) La Commissione di cui al comma 6 assume il ruolo di coordinamento delle Commissioni di conciliazione di cui al successivo articolo 33. In tali contesti si terrà periodicamente una valutazione dell'andamento delle attività di conciliazione, monitorando le casistiche più frequenti e formulando proposte per il miglior funzionamento dell'attività conciliativa.

Articolo 33 – Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali

(1) Ai sensi degli articoli 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 potranno essere demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione.

(2) La Commissione di conciliazione in sede sindacale è composta da un rappresentante della Associazione imprenditoriale locale alla quale l'azienda aderisce e/o conferisce mandato e da un rappresentante della Organizzazione Sindacale locale dei lavoratori alla quale il dipendente è iscritto e/o conferisce mandato, in quanto Parti stipulanti il presente CCNL.

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

(4) La richiesta di conciliazione, che deve contenere gli elementi essenziali della controversia, deve essere inviata presso la sede della

Commissione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevuta o altro mezzo equipollente.

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

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

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

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

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

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

(11) La segreteria della Commissione, su richiesta di una delle Parti, deposita una copia del verbale presso Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio ai sensi degli articoli 411 e 412 del codice di procedura civile. Una copia è conservata agli atti della Commissione di conciliazione. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni sindacali.

(12) Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto, né degli accordi territoriali. L'interpretazione autentica di tali norme resta demandata, rispettivamente, alla Commissione Paritetica Nazionale per il CCNL ed

alla Commissione Paritetica territoriale per gli accordi territoriali, alle quali la Commissione di Conciliazione può rivolgersi al fine di ottenerne il pronunciamento.

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

Articolo 34 – Collegio arbitrale

(1) Ove il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile o all'articolo 33 del presente Contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

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

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

contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

(4) Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Associazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

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

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

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

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

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

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

c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

(9) Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino

ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

(10) I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria di cui all'articolo 33.

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

(12) Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'articolo 412 quater del codice di procedura civile.

Articolo 35 – Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 36 – Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali

(1) Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'articolo 33, per il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 37 – Funzionamento delle commissioni paritetiche

(1) Le disposizioni dettate dal presente Capo non modificano gli accordi territoriali in materia. I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 29 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'articolo 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti per la parte di propria competenza.

Articolo 38 – Finanziamento attività

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto dall'articolo 37 del presente Contratto Nazionale di Lavoro, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro dei soli Pubblici Esercizi, viene posto in

riscossione l'apposito contributo di assistenza contrattuale denominato CO.VE.L.CO. – P.E. a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti, di cui all'Accordo Nazionale stipulato in data 30 gennaio 1970, modificato con accordi 19 ottobre 1973 e 3 maggio 1974.

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

Articolo 39 – Convenzione

(1) Tale contributo sarà riscosso tramite l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale – INPS – in base ad apposita convenzione stipulata ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Articolo 40 – Aliquota

(1) Il contributo di cui all'articolo 38 dovrà essere calcolato mediante l'applicazione sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle aliquote percentuali appresso indicate:

a) l'aliquota del contributo CO.VE.L.CO. – P.E. a carico dei datori di lavoro e di pertinenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi è compresa nei contributi integrativi ASCOM;

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

Articolo 41 – Modalità di riscossione

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presento titolo.

(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate dai datori di lavoro mediante trattenuta da annotarsi sulla busta paga nei confronti di tutti i

lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga immediatamente successivo all'assunzione.

(3) Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione Nazionale per le Vertenze di Lavoro presso la FIPE.

(4) Le norme di cui ai precedenti articoli 38, 39 e 40 fanno parte integrante del presente Contratto e non possono subire deroghe nei confronti di soggetti ai quali il Contratto stesso si applica.

Articolo 42 – Modalità di versamento

(1) Secondo quanto convenuto tra l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale – INPS e le Organizzazioni stipulanti il presente Contratto con apposito Accordo, l'ammontare dei contributi previsti dall'articolo 40 sarà versato dai datori di lavoro all'Istituto suddetto unitamente ai contributi obbligatori utilizzando il modello Uniemens (DM/10) alla voce W020 "Contributo ASCOM" per la quota a carico dei datori di lavoro ed alla voce W030"Contributo CO.VE.L.CO." per la quota a carico dei lavoratori.

CAPO VII – ATTIVITÀ SINDACALE

Articolo 43 – Delegato aziendale

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

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

Articolo 44 – Dirigenti sindacali

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

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

b) di Rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 e del 24 novembre 2016 (allegato L).

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

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

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

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

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

Articolo 45 – Permessi sindacali retribuiti

(1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 44 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

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

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

(2) I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera c) del primo comma dell'articolo 44 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

(3) Il diritto riconosciuto al comma 2 spetta a:

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

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;

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

(4) I permessi di cui al comma 2 del presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lettera a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.

(5) Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al terzo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Chiarimento a verbale

I permessi previsti dai commi 1 e 2 del presente articolo sono cumulabili.

Articolo 46 – Rappresentanze sindacali aziendali

(1) Qualora non sia stata costituita la R.S.U. si applicano alle R.S.A. i parametri riportati ai commi successivi.

(2) I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lettera b) del primo comma dell'articolo 44 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

(3) Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) ad un dirigente ogni 300 o frazioni di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 3000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) ad un dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

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

(5) Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola

ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Articolo 47 – Permessi sindacali non retribuiti

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

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

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

Articolo 48 – Diritto di affissione

(1) È consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.

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

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

Articolo 49 – Assemblea

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

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

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

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

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

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

Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

Articolo 50 – Referendum

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

i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Articolo 51 – Norme generali

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

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.

Articolo 52 – Norma transitoria

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

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazione a verbale

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

Articolo 53 – Contributi associativi

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

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

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

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 54 – Classificazione del personale

DECLARATORIE

(1) Le lavoratrici e 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.

(2) Conseguentemente rientrano, per la corrispondenza delle declaratorie, le qualifiche riportate di seguito ovvero nelle parti speciali del presente contratto.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, le lavoratrici e i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano in possesso di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche riportate di seguito ovvero nelle parti speciali del presente contratto.

Quadro A

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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 lavoratrici e 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 e cioè:

- Capo area;

- Direttrice/Direttore;

- Responsabile di funzione in strutture organizzative complesse, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione, responsabile tecnico;

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

Quadro B

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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.

- vice Direttrice/Direttore;

- responsabile d'area mense;

- responsabile di funzione, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione, responsabile tecnico;

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

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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:

- Capo servizio catering;

- Ispettrice/ispettore amministrativo;

- Assistente senior di direzione intendendosi per tale colei/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;

- coloro che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, analista sistemista, responsabile delle procedure (qualità, sicurezza, privacy, D.lgs. n. 231/01, certificazioni ISO, sostenibilità);

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

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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:

- Direttrice/Direttore servizio mensa o capo impianto mensa;

- Capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere);

- Capo laboratorio (compreso capo laboratorio pasticceria) intendendosi per tale colei/colui alla quale/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 amministrazione e/o controllo;

- Prima/primo maître o capo servizio sala;

- Ispettrice/Ispettore mensa;

- Dietologa/Dietologo;

- Responsabile impianti tecnici;

- Capo cuoca/o;

- Supervisore catering;

- Prima/primo barman;

- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco - bar;

- Capo banconiere di pasticceria;

- Responsabile del magazzino, intendendosi per tale colei/colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa di un magazzino complesso o piattaforma logistica, coordinando l'attività degli addetti ivi operanti;

- Cassiera/Cassiere centrale catering;

- Analista – programmatrice/programmatore;

- Assistente di direzione, intendendosi per tale colei/colui che sovraintenda alla gestione esecutiva di un settore;

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

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; le lavoratrici e 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; le lavoratrici e i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altre lavoratrici e lavoratori e cioè:

- addetta/o amministrazione e controllo;

- Barman unico;

- sotto capo cuoca/o;

- Cuoca/o unico;

- prima/o pasticcere;

- Capo operaia/o;

- Capo reparto catering;

- assistente o vice o aiuto supervisore catering;

- operaia/o specializzata/o provetta/o, intendendosi per tale la lavoratrice o il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirle/gli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

- Maître;

- Sommelier;

- Programmatrice/Programmatore;

- 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 colei/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 altre lavoratrici e lavoratori;

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

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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:

- Segretaria/o, 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;

- Cuoca/o capo partita;

- Cuoca/o di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colei/colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina

- Gastronoma/o;

- Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;

- Barman;

- Chef de rang di ristorante;

- Cameriera/e di ristorante;

- seconda/o pasticcera/e;

- Capo gruppo mensa;

- Gelatiere;

- Pizzaiola/o;

- impiegate/i d'ordine, inseriti nelle funzioni aziendali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, commerciale, marketing, di amministrazione e controllo, del personale e della formazione, acquisti, manutenzione, tecnica;

- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel/la lavoratore/lavoratrice 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;

- conducente/i automezzi pesanti, intendendosi per tale quel/la lavoratore/lavoratrice che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge,

venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;

- operaia/o specializzata/o, intendendosi per tale la lavoratrice/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

- operaia/o specializzata/o addetta/o alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale la lavoratrice/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;

- nelle aziende di banqueting e catering, l'addetta/o all'attività di produzione di pasti, alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento dello spazio di cucina, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio;

- nelle aziende di banqueting e catering, la cameriera/il cameriere, intendendosi per tale la lavoratrice o il lavoratore anche addetta/o alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio;

- referente di magazzino;

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

LIVELLO QUINTO

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

- Cassiera/e bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;

- Cassiera/e mensa aziendale;

- Magazziniera/e;

- centralinista;

- altri impiegati d'ordine;

- Dispensiere;

- Cantiniera/e;

- Banconiera/e di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colei/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;

- Banconiera/e di tavola calda, chiosco di stazione;

- operaia/o qualificata/o, intendendosi per tale la lavoratrice/il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;

- nelle aziende di banqueting e/o catering, addetta/o alla movimentazione, all'allestimento e al disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio;

- sfoglina/o, intendendosi per tale colei/colui che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;

- addetta/o al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;

- addetta/o al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;

- Cameriera/e bar, tavola calda, self-service;

- Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;

- Barista;

- guardarobiera/e non consegnatario;

- seconda/o cuoca/o mensa aziendale, intendendosi per tale colei/colui che, in subordine ad un/a cuoco/a e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto.

- addetta/o al controllo accessi di sede o di filiale, addetta/o alla sicurezza all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari (D.M. 6 ottobre 2009);

- conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel/la lavoratore/lavoratrice 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;

- operatrice/operatore pizza, intendendosi per tale la lavoratrice/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 previste 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;

- operatrice/operatore della ristorazione commerciale organizzata in catena (art. 1 par. III lettera A) intendendosi per tale la lavoratrice/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 previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite, provvede alla preparazione e/o cottura di alimenti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;

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

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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 tavola calda, self service che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;

- addetta/o servizi mensa con almeno 15 mesi di anzianità nel settore;

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

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- addetta/o al confezionamento di buffet stazione e pasticceria;

- seconda/o banconiera/e pasticceria, intendendosi per tale colei/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, bar, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere p.e.);

- commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colei/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

- addetta/o alla stiratura;

- addetta/o di lavanderia;

- guardiana/o notturna;

- addetta/o servizi mensa con meno di 15 mesi di anzianità nel settore;

- addetta/o alle consegne con o senza mezzi di locomozione;

- Guardarobiera/e clienti (vestiarista);

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

Clausola transitoria di raccordo relativa all'addetto servizi mensa

Per il personale con mansioni di addetto servizi mensa, in forza alla data del 1° giugno 2024 e inquadrato al 6° livello con anzianità di settore pari o superiore a 12 mesi, è riconosciuto il passaggio automatico al sesto livello super a far data dal 1° luglio 2024.

Per il personale con mansioni di addetto servizi mensa, in forza alla data del 1° giugno 2024 e inquadrato al 6° livello con anzianità di settore superiore a 6 mesi, è riconosciuto il passaggio automatico al sesto livello super dal mese successivo al compimento del dodicesimo mese.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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 le interne/gli interni di cucina bar e ristoranti);

- Lavatrice/Lavatore catering;

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

Articolo 55 – Disposizioni applicative

(1) La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.

(2) 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 bariste/baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due bariste/baristi;
- pubblico esercizio avente 6 o più bariste/baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni tre bariste/baristi.

Ai fini di cui sopra, nel computo del numero delle/dei bariste/baristi va considerato anche il/la capo-barista sempre che svolga la sua attività al banco.

Articolo 56 – Valorizzazione della professionalità

(1) Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL sei mesi prima della scadenza.

Articolo 57 – Inquadramento

(1) L'inquadramento dele lavoratrici e i lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali di cui all'articolo 54 e secondo quanto previsto nelle parti speciali del presente Contratto.

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

(3) Salvo le materie espressamente modificate dal presente Contratto, la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel Contratto nazionale di lavoro 13 marzo 1970 per le aziende pubblici

esercizi, nel Contratto nazionale di lavoro 26 giugno 1974 per gli stabilimenti balneari, nonché 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 CCNL Turismo 30 maggio 1991).

(4) 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.

(5) 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.

(6) Con riferimento a quanto precede, per i dipendenti da Alberghi Diurni 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 CCNL Turismo 30 maggio 1991.

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

Articolo 58 – Passaggi di qualifica

(1) La prestatrice/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 la prestatrice/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.

Articolo 59 – Mansioni promiscue

(1) In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, 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 presente CCNL, premesso che:

- il Settore è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti con rischio di perdite di investimenti professionali;
- la professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo dei Settori e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali;
- le caratteristiche strutturali delle attività del Settore implicano un mercato del lavoro non esclusivamente fondato sul rapporto a tempo indeterminato;
- la evoluzione della domanda di mercato e le fluttuazioni tipiche dell'attività del Settore rendono necessaria una sempre maggiore efficienza volta a rispondere alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela;
- le norme prevedono una attribuzione alle Regioni dei poteri sull'organizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, con possibili diversità territoriali dovute anche a fattori istituzionali;
- la libera circolazione della manodopera, nell'ambito dei Paesi della Unione Europea e con i Paesi limitrofi, sarà sempre più un dato ineliminabile nel panorama occupazionale del Settore;
- 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 ai 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 dei Settori e di sostenere la libera circolazione dei lavoratori:

- riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonché la creazione di nuove occasioni di impiego;
- ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative;
- concordano che 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 dei Settori, 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 valutare le caratteristiche del servizio attivato dalla rete degli enti bilaterali e i relativi aspetti organizzativi.

CAPO I – APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) contratto di apprendistato professionalizzante;

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Articolo 60 – Disciplina generale del contratto di apprendistato

(1) Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, contiene l'indicazione della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, del livello di inquadramento dell'apprendista, della durata del periodo di apprendistato e della durata dell'eventuale periodo di prova.

(2) La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a trenta giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In

tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

(3) Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

(4) Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice Civile, con un preavviso di trenta giorni decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice Civile, all'apprendista si applica il trattamento previsto dall'articolo 209 del presente Contratto. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

(5) L'utilizzo dell'apprendistato è condizionato dall'integrale applicazione delle disposizioni del presente Contratto, ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua.

Articolo 61 – Apprendistato professionalizzante

(1) Il presente Accordo detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda dei Settori, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza dell'EBNT e delle sue articolazioni territoriali.

Articolo 62 – Numero di apprendisti

(1) Il numero complessivo di apprendisti per il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori pari o superiore a dieci unità, non può superare il rapporto di tre a due rispetto ai lavoratori qualificati in servizio presso il medesimo.

(2) Il numero complessivo di apprendisti per il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, non può superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

(3) Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

(4) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il cinquanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

Articolo 63 – Obblighi del datore di lavoro

(1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;

c) di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;

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

e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne

l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Articolo 64 – Obblighi dell'apprendista

(1) L'apprendista deve:

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

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;

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

Articolo 65 – Modalità di erogazione della formazione aziendale

(1) La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

(2) La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.

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

(4) L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto dell'integrale applicazione del presente CCNL, in particolare di quanto previsto all'articolo 60 comma 5. Tale certificazione andrà inviata all'EBT competente (o all'EBNT per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), di cui all'articolo 42, comma 5, lettera c) del D.Lgs. n. 81 del 2015, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;

b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati dal presente Contratto in allegato (allegato A) ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;

c) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, nel libretto formativo del cittadino o nel fascicolo elettronico del lavoratore. In assenza dei supporti sopraindicati lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente CCNL.

(5) Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente accordo, la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

(6) Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del Settore, tramite il Fondo For.Te..

Articolo 66 – Piano formativo

(1) Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale secondo quanto previsto dall'articolo 42, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015. Per il contratto di apprendistato di cui agli articoli 43 e 45 del D.Lgs. n. 81 del 2015, vale quanto previsto dalle diverse modalità individuate dai soggetti competenti.

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

(3) Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 2 è svolta dall'EBNT, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'EBNT i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo minimo a quanto stabilito dal presente Accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricevimento dei piani, comprovata da ricevuta e-mail o fax. Decorso detto termine, in assenza di tale parere, le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti inviando all'EBNT copia della scheda formativa allegata al presente CCNL.

Articolo 67– Profili formativi

(1) In allegato al presente Contratto sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'articolo 44, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015. Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'ente bilaterale competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBNT per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva dei Settori.

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

Articolo 68 – Retribuzione

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

- primo anno 80%
- secondo anno 85%
- terzo anno 90%
- quarto anno 95%

La retribuzione degli apprendisti al 95% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante sia superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali.

(2) Durante il periodo di preavviso di cui all'articolo 208 continua a trovare applicazione la retribuzione in vigore al momento della scadenza del contratto di apprendistato.

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

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

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

Articolo 69 – Assistenza sanitaria integrativa

(1) Gli apprendisti devono essere iscritti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa di cui all'articolo 186 del presente CCNL di Settore.

Articolo 70 – Previdenza complementare

(1) Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria secondo le disposizioni cui all'articolo 185 del presente CCNL.

Articolo 71 – Trattamenti normativi

(1) Si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale.

Articolo 72 – Durata del contratto di apprendistato professionalizzante

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 44, comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015 la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è la seguente:

livello di inquadramento	durata (mesi)
2, 3, 4, 5, 6s	36
6	24

(2) Per le figure professionali di seguito elencate, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi.

2° livello – durata massima 48 mesi

capo cuoco

capo laboratorio gelateria / pasticceria

capo barista /capo barman / primo barman

capo banconiere di pasticceria

3° livello – durata massima 48 mesi

cuoco unico

primo pasticcere

primo barman, barman unico

4° livello – durata massima 42 mesi

gastronomo

gelatiere

pizzaiolo

cuoco capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita

Articolo 73 – Durata della formazione

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 44, comma 2 del D.Lgs. n.81 del 2015, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

livello di inquadramento	**ore medie annue**
2, 3	80
4, 5, 6s	60
6	40

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

(3) È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

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

(5) All'atto dell'assunzione, previa adeguata documentazione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Articolo 74 – Apprendistato in cicli stagionali

(1) Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente Contratto, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 44, comma 5 del D.Lgs. n. 81 del 2015, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

(2) L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

(3) Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Articolo 75 – Disciplina contrattuale dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca

(1) Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti misure:

1° anno	50%
2° anno	50%
3° anno	65%
4° anno	70%

La retribuzione degli apprendisti al 70% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato sia superiore a 36 mesi.

(2) Ai sensi dell'art. 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81 del 2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante all'articolo 72.

(3) Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c), del D.Lgs. n. 81 del 2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, si applica – anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare – quanto previsto per l'apprendistato

professionalizzante all'articolo 68, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera b), del D.Lgs. n. 81del 2015.

(4) Per l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione di cui al comma precedente.

(5) Le disposizioni di cui all'articolo 74 trovano applicazione anche con riferimento alle tipologie di apprendistato disciplinate dal presente articolo.

(6) La disciplina dei contratti di apprendistato di cui al presente articolo costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

Articolo 76 – Intese con le Regioni e con le Province Autonome

(1) La disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

(2) In attesa delle intese di cui al comma precedente, restano valide, in quanto compatibili, le intese esistenti in materia.

In riferimento alle specificità delle Province Autonome di Trento e Bolzano sono fatte salve le norme in materia di apprendistato stabilite nelle contrattazioni integrative territoriali vigenti.

CAPO II – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 77 – Lavoro a tempo parziale

(1) 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.

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

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

(4) In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi del D.Lgs. 81 del 2015, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo 86 del presente Contratto. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo 78.

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

a) con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'articolo 111 per il personale a tempo pieno;

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

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

(6) Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

Articolo 78 – Instaurazione del rapporto

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

- il periodo di prova per i nuovi assunti;

- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

(2) La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale. In attesa della determinazione effettuata ai sensi del periodo precedente è consentito lo svolgimento della prestazione individuale in misura non inferiore ai seguenti limiti:

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

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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

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

(5) Sono fatte salve le condizioni derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, con esplicita esclusione di eventuali limiti orari massimi.

Art. 79 - Caratteristiche del rapporto

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

a) volontarietà di entrambe le parti;

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

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

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

(2) La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

(3) Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.

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

(5) In particolare il conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del trenta per cento.

6) In considerazione di comprovate esigenze aziendali si valuteranno, nell'ambito dell'esame congiunto di cui all'art. 80 che segue, richieste individuali di consolidamento del lavoro supplementare svolto in modalità continuativa.

Articolo 80 – Esame congiunto

(1) 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.

Articolo 81 – Condizioni di miglior favore

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

Articolo 82 – Clausole elastiche

(1) Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti stipulanti il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche previste nella legislazione vigente, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

(2) Ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi commi.

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

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

(5) Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare sia clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, sia clausole di variazione della durata in

aumento della prestazione; queste ultime entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

(6) Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di una variazione della collocazione temporale della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

(7) Per quanto concerne le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di variazione in aumento della durata della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 30% + 1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Articolo 83 – Modalità applicative

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

(2) In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dal precedente articolo, al comma 6, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

(3) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

(4) L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;

- esigenze personali di cui all'articolo 137 del presente CCNL debitamente comprovate;

- sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, certificate dal servizio sanitario pubblico;

- sia affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

- a fronte di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;

- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

(5) La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata al verificarsi delle condizioni oggettive richiamate al comma che precede.

(6) A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

(7) Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Articolo 84 – Part time weekend

(1) Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, nelle seguenti ipotesi:

- con studenti;

- con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito.

(2) Ulteriori casistiche rispetto a quelle sopra individuate e modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Dichiarazione a verbale

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

CAPO III – LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 85 – Disciplina del lavoro a tempo determinato

(1) Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita l'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.

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

(3) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(4) E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

(5) 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, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 86 – Limiti quantitativi

(1) Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dal comma 1 dell'articolo 23 del D.Lgs. 5 giugno 2015, n. 81, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna azienda:

base di computo	n. lavoratori
0 – 4	4
5 – 9	6
10 – 25	7
26 – 35	9
36 – 50	12
oltre 50	20%

(2) Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato può essere ampliato dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale. Al medesimo livello contrattuale possono essere definiti percorsi di stabilizzazione.

(3) La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato in forza al momento dell'assunzione. Le frazioni di unità si computano per intero.

I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione nonché ai contratti a termine stipulati a fronte delle ipotesi indicate agli articoli 87,88,89,90 e 91del presente Contratto.

Articolo 87 – Nuove attività

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

Articolo 88 – Sostituzione e affiancamento

(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;

- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;

- lavoratori impegnati in attività formative;

- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

(2) L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

(3) In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la

sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

(4) La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Articolo 89 – Stagionalità

(1) 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.

(2) 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.

Dichiarazione a verbale

Le parti, nel darsi atto che con il presente CCNL 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.

Articolo 90 – Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

(1) 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.

(2) Nell'ambito delle informazioni rese ai sensi dell'articolo 92, sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.

Articolo 91 – Cause di forza maggiore

(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

Articolo 92 – Comunicazioni

(1) In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti a tempo determinato comunica, quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo, il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

(2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

(3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

Articolo 93 – Diritto di precedenza

(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli 89 e 90 hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

(3) 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.

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Articolo 94 – Disciplina della successione dei contratti

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

a) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 5 giugno 2015, n. 81 non trova applicazione:

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 89 e 90 del presente Contratto, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 93;

b) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 2 dell'articolo 21 del D.Lgs. 5 giugno 2015, n. 81, non trova applicazione:

- nell'ipotesi di cui all'articolo 87;

- nell'ipotesi in cui il successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo di cui all'articolo 88;

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 89 e 90 del presente Contratto, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 93;

- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello;

c) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui al comma 1 dell'articolo 24 del D.Lgs. 5 giugno 2015, n. 81, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 89 e 90 del presente Contratto.

Articolo 95 – Maggiorazione contratti a termine in aziende di stagione

(1) 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.

Articolo 96 – Cessazione anticipata dell'attività nelle aziende di stagione

(1) 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.

(2) 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.

Articolo 97 – Risoluzione anticipata del contratto a termine in aziende di stagione

(1) 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.

(2) 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'articolo 95, sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

(3) 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.

(4) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché 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.

Articolo 98 – Personale retribuito a percentuale in aziende di stagione

(1) Gli indennizzi che per effetto degli articoli 95, 96, 97 e del comma 5 dell'articolo 85 debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 179.

Articolo 99 – Informazioni

(1) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

(2) In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Articolo 100 – Formazione

(1) Le parti concordano di affidare alla rete degli enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione

adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

CAPO IV – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 101 – Casi di ricorso

(1) Le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale, stante quanto previsto dal comma 1, dell'articolo 31 del D.Lgs. 5 giugno 2015, n. 81, stabiliscono che in ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato, sarà contenuto entro il dieci per cento dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati.

(2) Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è sempre consentito nei casi di sostituzione di lavoratori assenti e in occasione di eventi fieristici e similari per i quali non si applica il limite previsto al comma precedente.

(3) La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. 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.

(4) La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente Contratto.

Articolo 102 – Comunicazioni

(1) In coerenza con lo spirito del presente Contratto e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla

somministrazione di lavoro a tempo determinato comunica alle rappresentanze sindacali (RSA / RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:

a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

(2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

(3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

Articolo 103 – Formazione

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

CAPO V – LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 104 – Lavoro extra e di surroga

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

- banqueting;

- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;

- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;

- prestazioni rese in occasione dei fine settimana;

- prestazioni rese in occasione delle festività;

- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

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

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

CAPO VI – LAVORATORI STUDENTI

Articolo 105 – Lavoratori studenti

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

CAPO VII – TELELAVORO/ LAVORO AGILE

Articolo 106 – Lavoro agile

(1) Con riferimento al lavoro agile, si rinvia alla Legge 81 del 2017 e al protocollo interconfederale nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato stipulato il 7 dicembre 2021.

Articolo 107 – Telelavoro

(1) In relazione alla disciplina del telelavoro nel settore Turismo, le parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, allegato al presente Contratto.

CAPO VIII – QUOTE DI RISERVA

Articolo 108– Quote di riserva

(1) Ai sensi del terzo comma dell'articolo 4 bis del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181 e s.m.i., non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli A, B, 1, 2, 3;

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere;

- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente di cui all'articolo 226.

TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 109 – Assunzione

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

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

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

CAPO II – PERIODO DI PROVA

Articolo 110 – Periodo di prova

(1) 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.

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

(3) 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.

(4) Salvo quanto previsto per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'articolo 85 comma 3 la durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

livelli	Durata
A e B	6 mesi
1	150 giorni
2	75 giorni
3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6S	20 giorni
6 e 7	15 giorni

(5) 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'articolo 10 della legge 15 luglio 1966 n. 604.

(6) 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.

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

CAPO III – ORARIO DI LAVORO

Articolo 111 – Orario normale settimanale

(1) La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del presente Contratto per gli stabilimenti balneari.

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

(3) Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'articolo 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 in relazione all'articolo 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.

Articolo 112 – Durata massima dell'orario di lavoro

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

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

Articolo 113 – Riposo giornaliero

(1) Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'articolo 17 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali, ogni volta che 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 in alcun caso essere consecutivi.

Articolo 114 – Riduzione dell'orario

(1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo 111, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 104 ore.

(2) Per gli Stabilimenti Balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.

(3) Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792) e delle 24 ore di cui al secondo comma dell'articolo 52 del CCNL Turismo 8 luglio 1982.

(4) Per tutti i lavoratori delle aziende di cui al comma 1 e 2, assunti dopo il 1° gennaio 2018, verranno riconosciute per i primi due anni le 32 ore di permesso relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 di cui al terzo comma.

Decorsi due anni dall'assunzione, ai dipendenti delle aziende di cui al comma 1 verranno riconosciute ulteriori 36 ore e ai dipendenti delle aziende di cui al comma 2 verranno riconosciute ulteriori 38 ore. Decorsi quattro anni dall'assunzione ai dipendenti delle aziende di cui ai commi 1 e 2 verrà riconosciuta la riduzione di orario annuale prevista per la generalità dei dipendenti dei rispettivi comparti.

(5) La norma di cui al comma precedente si applica anche ai contratti a tempo determinato ad esclusione dei contratti a tempo determinato in aziende di stagione di cui all'articolo 89 e dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 90.

(6) Ai fini della maturazione del requisito di cui al comma 4 per i lavoratori coinvolti nei cambi di gestione verrà considerata l'anzianità di servizio acquisita nei settori del presente Contratto.

(7) 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.

(8) Salvo quanto previsto dall'articolo 14, comma 2, lettera m) e comma 5, lettera i), in presenza di esigenze aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a settantadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori a mezz'ora.

(9) La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle RSU/RSA, ove esistenti.

(10) Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro stipulanti il presente Contratto.

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

(12) I permessi saranno fruiti, di norma, entro il 30 giugno dell'anno seguente a quello di maturazione. I permessi non goduti entro settembre dell'anno successivo a quello di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della predetta scadenza.

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

(14) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione. Tuttavia, i periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale sono utili ai fini della maturazione.

(15) 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 dall'articolo 142.

Articolo 115 – Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

(1) 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 nonché 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.

(2) La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero per gli stabilimenti balneari è fissata nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 116 – Distribuzione dell'orario settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

(2) 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.

(3) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro per gli stabilimenti balneari è fissata nella parte speciale del presente Contratto.

(4) 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.

Articolo 117 – Distribuzione multi periodale dell'orario di lavoro

(1) In relazione alla peculiarità dei Settori, la flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori.

(2) Qualora a livello aziendale le imprese intendano applicare il suddetto sistema, l'adozione del programma sarà preceduta da un incontro tra Direzione Aziendale e la rappresentanza sindacale di cui agli articoli 43, 44 nel corso del quale la Direzione Aziendale esporrà le esigenze dell'impresa e i relativi programmi.

(3) Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno 2 settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della Direzione Aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti.

(4) Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda e fatto salvo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane.

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

(6) Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

(7) I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

(8) Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per il medesimo periodo.

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

Articolo 118 – Part time e orario multi periodale

(1) Le parti convengono di demandare alla contrattazione a livello territoriale o aziendale, l'estensione del sistema orario come previsto dal precedente articolo.

(2) Al medesimo livello contrattuale, laddove ne sussistano le condizioni, potranno essere valutati percorsi di trasformazione dell'orario individuale di lavoro, anche temporanei, a tempo pieno.

Articolo 119 – Orario di lavoro dei minori

(1) 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.

(2) 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.

(3) L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti nei Pubblici Esercizi, nonché 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.

(4) L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni di cui all'articolo 116.

Articolo 120 – Riposo dei minori

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della legge 17 ottobre 1967 n. 977, come modificato dall'articolo 13 del D.Lgs. n. 345 del 1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere

interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

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

Articolo 121 – Recuperi

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

Articolo 122 – Intervallo per la consumazione dei pasti

(1) E' demandato ai contratti integrativi territoriali o aziendali stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

Articolo 123 – Lavoratori notturni

(1) Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

(2) Per i lavoratori notturni, le maggiorazioni per lavoro notturno sono applicate per le ore di lavoro svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

(3) 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'articolo 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 179.

Articolo 127 – Riposi compensativi lavoratori stagionali in aziende di stagione

(1) Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all'articolo 125, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

(2) I permessi non goduti di cui all'articolo 114 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nel darsi atto che con il presente CCNL 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 D) relativamente all'attuazione del presente articolo.

CAPO IV – RIPOSO SETTIMANALE

Articolo 128 – Riposo settimanale

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

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

Articolo 129 – Modalità di godimento del riposo settimanale

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

(2) Le parti convengono che le modalità di godimento del riposo settimanale di cui al comma precedente rispondono ad esigenze oggettive tipiche dei Settori in quanto volte a favorire:

l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;

la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

Articolo 130 – Lavoro domenicale

(1) 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.

(2) La maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro festivo di cui all'articolo 132 e la maggiore assorbe la minore.

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

(4) Sino al 31 dicembre 1990 si conferma la disciplina di cui all'articolo 44 del CCNL 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 V – FESTIVITÀ

Articolo 131 – Festività

(1) 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	

(2) In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende del Settore il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

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

(4) 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.

(5) 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.

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

Articolo 132 – Maggiorazione per festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui al presente articolo è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 percento.

(2) 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'articolo 131 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'articolo 179.

(3) 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'articolo 179 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'articolo 179 ragguagliata ad ore di lavoro.

(4) Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'articolo 133 verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 179.

Articolo 133 – 4 novembre

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

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

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

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

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

(6) Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 179.

CAPO VI – FERIE

Articolo 134 – Determinazione del periodo di ferie

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

(2) Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo 131, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'articolo 133, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Dichiarazione a verbale

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

Articolo 135 – Modalità di fruizione

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

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

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

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

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

(6) Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 179.

(7) Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 179.

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

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

(10) Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'articolo 127.

(11) Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per congedo di maternità e paternità ("alternativo" e "obbligatorio"), per congedo parentale nonché per malattia od infortunio.

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

(13) 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.

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

(15) 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 VII – PERMESSI E CONGEDI

Articolo 136 - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le Parti convengono che la violenza di genere è da contrastare in tutte le sue forme e condividono che l'obiettivo della protezione e il sostegno alle donne che ne sono vittime vada attuato con forza.

A questo fine si stabilisce quanto segue:

le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma. Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, dei permessi retribuiti di cui all'art.114, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni dalla data di inizio del percorso, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione di fatto.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altri appalti e/o sede di lavoro, anche ubicati in altro comune e/o regione. Entro sette giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti e/o sedi di lavoro, si impegna a trasferire la lavoratrice, ove possibile.

Ove possibile, le Associazioni datoriali di categoria, stipulanti il presente CCNL, anche tramite gli enti bilaterali, si rendono, altresì, disponibili a valutare la ricollocazione della lavoratrice in altre aziende associate, nel caso in cui l'azienda oggetto della richiesta di trasferimento della lavoratrice abbia un'unica sede di lavoro.

Al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno, l'azienda su richiesta della lavoratrice valuterà positivamente l'assegnazione ad un orario di lavoro che tenga conto delle esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative.

Articolo 137 – Ricongiungimento familiare

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

Articolo 138– Rinvio alla contrattazione integrativa

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

Articolo 139– Congedo per matrimonio

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

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

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

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

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

Articolo 140– Congedo per motivi familiari

(1) In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, componente di unione civile, figli,

nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati, nonché nei casi di gravi calamità il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di cinque giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori tre giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

(2) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modifiche e integrazioni e del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di tre giorni all'anno dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.

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

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

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

Articolo 141 – Permessi per elezioni

(1) Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto

ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

Articolo 142 – Permessi e congedi

(1) Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli articoli 139, 140 e 141 del presente Contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 179.

Articolo 143 – Permessi per lavoratori studenti (diritto allo studio)

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

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

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

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

(5) Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale

intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

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

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

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

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

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

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

(12) I permessi di cui al presente articolo possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al Settore.

Dichiarazione a verbale

Le parti condividono l'obiettivo di adeguare ulteriormente il contenuto del presente articolo, in collegamento con la progressiva elevazione dell'obbligo scolastico sino all'età di diciotto anni, sino a riferirlo anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.

CAPO VIII – NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 144– Doveri del lavoratore

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

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

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

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

d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 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) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto;

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, alla luce della sottoscrizione

del presente CCNL, ritengono opportuno condividere una profonda riflessione in merito alle modifiche necessarie al presente Capo per renderlo più coerente con le esigenze del settore e con le situazioni verificabili, anche alla luce della notevole evoluzione dell'uso della tecnologia.

A tal fine le Parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire i temi connessi alle norme di comportamento e alle sanzioni disciplinari. Tale commissione sarà tenuta ad elaborare un testo in merito entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Articolo 145 – Sanzioni disciplinari

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

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

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

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

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

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

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

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

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

(7) Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:

a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;

d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;

e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;

f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

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

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

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

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

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

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

Articolo 146 – Assenze non giustificate

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

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

Articolo 147 – Consegne e rotture

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

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

(3) 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.

(4) Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

(5) 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.

(6) In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

(7) 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.

(8) 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.

Articolo 148 – Corredo e abiti di servizi

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

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

(3) 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.

(4) 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.

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

Articolo 149 – Pulizia dei locali e del posto di lavoro

(1) 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)

(2) 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 IX – REFEZIONE E VITTO

Articolo 150 – Refezione

(1) 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 brioche ed una consumazione analoga nel pomeriggio.

(2) La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

Articolo 151 – Vitto

(1) I pubblici esercizi e le aziende della ristorazione in generale provvederanno alla somministrazione di pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni specificate nell'allegato C.

CAPO X – NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Articolo 152 – Disposizioni generali

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

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

Articolo 153 – Assistenza sanitaria integrativa

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

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

A decorrere dal 1° gennaio 2025, il contributo obbligatorio annuo a favore della cassa è incrementato di euro 20,00 € a carico del datore di lavoro a favore della categoria dei Quadri.

A decorrere dal 1° gennaio 2026, il contributo obbligatorio annuo a favore della cassa è incrementato di euro 20,00 € a carico del datore di lavoro a favore della categoria dei Quadri.

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

(4) Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza, comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria come definito tra le Parti.

Articolo 154 – Indennità di funzione

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

categoria	indennità di funzione
A	75,00
B	70,00

Articolo 155 – Formazione ed aggiornamento

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

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

(3) La decorrenza della contribuzione di cui al comma precedente sarà stabilita dalle parti, previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria.

Articolo 156 – Responsabilità civile

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

TITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I – ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 157 – Elementi della retribuzione

(1) Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

a) paga base nazionale;

b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;

c) indennità di contingenza;

d) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste all'articolo 182.

(2) Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste agli articoli 167 e seguenti.

Articolo 158 – Competenza della contrattazione collettiva

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

Articolo 159 – Determinazione della retribuzione giornaliera

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

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

Articolo 160 – Determinazione della retribuzione oraria

(1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

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

Articolo 161 – Paga base nazionale

(1) Le Parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

Livello	paga base	giu-24	giu-25	giu-26	giu-27	dic-27	Aumento totale	Paga base dic 2027
Qa	1.706,49 €	82,22	65,78	65,78	49,33	65,78	328,88	**2.035,37**
Qb	1.540,98 €	74,25	59,40	59,40	44,55	59,40	296,99	**1.837,97**
1	1.396,08 €	67,26	53,81	53,81	40,36	53,81	269,06	**1.665,14**
2	1.230,60 €	59,29	47,43	47,43	35,58	47,43	237,17	**1.467,77**
3	1.130,81 €	54,48	43,59	43,59	32,69	43,59	217,93	**1.348,74**
4	1.037,75 €	**50**	**40**	**40**	**30**	**40**	**200**	**1.237,75**
5	939,97 €	45,29	36,23	36,23	27,17	36,23	181,16	**1.121,13**
6s	883,51 €	42,57	34,05	34,05	25,54	34,05	170,27	**1.053,78**
6	862,96 €	41,58	33,26	33,26	24,95	33,26	166,31	**1.029,27**
7	774,70 €	37,33	29,86	29,86	22,40	29,86	149,30	**924,00**

Per le aziende di cui all'art. 1 comma 1 paragrafo II, le Parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

Livello	paga base	giu-24	set-25	set-26	giu-27	dic-27	Aumento totale	Paga base dic 2027
Qa	1.706,49 €	82,22	65,78	65,78	49,33	65,78	328,88	**2.035,37**
Qb	1.540,98 €	74,25	59,40	59,40	44,55	59,40	296,99	**1.837,97**
1	1.396,08 €	67,26	53,81	53,81	40,36	53,81	269,06	**1.665,14**
2	1.230,60 €	59,29	47,43	47,43	35,58	47,43	237,17	**1.467,77**
3	1.130,81 €	54,48	43,59	43,59	32,69	43,59	217,93	**1.348,74**
4	1.037,75 €	**50**	**40**	**40**	**30**	**40**	**200**	**1.237,75**
5	939,97 €	45,29	36,23	36,23	27,17	36,23	181,16	**1.121,13**
6s	883,51 €	42,57	34,05	34,05	25,54	34,05	170,27	**1.053,78**
6	862,96 €	41,58	33,26	33,26	24,95	33,26	166,31	**1.029,27**
7	774,70 €	37,33	29,86	29,86	22,40	29,86	149,30	**924,00**

(2) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale mensile, comprensivo degli aumenti di cui al comma precedente, con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate.

Livelli	Giu - 24	Giu - 25	Giu - 26	Giu - 27	Dic - 27
A	1.788,71 €	1.854,49 €	1.920,26 €	1.969,60 €	2.035,37 €
B	1.615,23 €	1.674,63 €	1.734,02 €	1.778,57 €	1.837,97 €
1	1.463,34 €	1.517,16 €	1.570,97 €	1.611,33 €	1.665,14 €
2	1.289,89 €	1.337,33 €	1.384,76 €	1.420,33 €	1.467,77 €
3	1.185,29 €	1.228,88 €	1.272,47 €	1.305,16 €	1.348,74 €
4	1.087,75 €	1.127,75 €	1.167,75 €	1.197,75 €	1.237,75 €
5	985,26 €	1.021,49 €	1.057,72 €	1.084,89 €	1.121,13 €
6s	926,08 €	960,13 €	994,19 €	1.019,73 €	1.053,78 €
6	904,54 €	937,80 €	971,06 €	996,01 €	1.029,27 €
7	812,03 €	841,89 €	871,75 €	894,14 €	924,00 €

Per le aziende di cui all'art. 1 comma 1 paragrafo II, le Parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

Livelli	Giu - 24	Set - 25	Set - 26	Giu - 27	Dic - 27
A	1.788,71 €	1.854,49 €	1.920,26 €	1.969,60 €	2.035,37 €
B	1.615,23 €	1.674,63 €	1.734,02 €	1.778,57 €	1.837,97 €
1	1.463,34 €	1.517,16 €	1.570,97 €	1.611,33 €	1.665,14 €
2	1.289,89 €	1.337,33 €	1.384,76 €	1.420,33 €	1.467,77 €
3	1.185,29 €	1.228,88 €	1.272,47 €	1.305,16 €	1.348,74 €
4	1.087,75 €	1.127,75 €	1.167,75 €	1.197,75 €	1.237,75 €
5	985,26 €	1.021,49 €	1.057,72 €	1.084,89 €	1.121,13 €
6s	926,08 €	960,13 €	994,19 €	1.019,73 €	1.053,78 €
6	904,54 €	937,80 €	971,06 €	996,01 €	1.029,27 €
7	812,03 €	841,89 €	871,75 €	894,14 €	924,00 €

(3) Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio all'articolo 162.

(4) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dagli articoli 68 e 75 del presente Contratto.

Articolo 162 – Paga base nazionale aziende minori

(1) Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, i valori di paga base nazionale verranno ridotti dei seguenti importi:

livelli	euro
A	5,68
B	5,16
1	5,16
2	4,39
3	3,87
4	3,36
5	3,10
6s	2,84
6	2,84
7	2,58

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'intento di agevolare la comprensione del testo contrattuale, riportano in allegato le retribuzioni per ogni livello con le decorrenze stabilite

CAPO III – CONTINGENZA

Articolo 163 – Indennità di contingenza

(1) L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in calce al CCNL 6 ottobre 1994 e dal 1 febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e s.m.i..

Livello	Contingenza
Qa	542,70 €
Qb	537,59 €
1	536,71 €
2	531,59 €
3	528,26 €
4	524,94 €
5	522,37 €
6s	520,64 €
6	520,51 €
7	518,45 €

Articolo 164 – Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

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

(2) 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 risulterà superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.

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

Livello	giu-24	giu-25	giu-26	giu-27	dic-27
4	15,60 €	16,17 €	16,74 €	17,17 €	17,75 €
5	14,84 €	15,39 €	15,93 €	16,34 €	16,89 €
6s	14,21 €	14,74 €	15,26 €	15,65 €	16,17 €
6	14,04 €	14,55 €	15,07 €	15,45 €	15,97 €
7	13,13 €	13,62 €	14,10 €	14,46 €	14,94 €

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

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

CAPO IV – TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATRIVI

Articolo 165 - Terzi elementi

1. Costituisce trattamento salariale integrativo di cui al comma 1, lettera b), dell'art. 157 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale Terzo Elemento aziendale in atto di cui all'art. 55 del C.C.N.L. 19.10.1973 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 10.4.1979.

2. Il comma precedente non si applica al comparto degli Alberghi diurni e degli Stabilimenti balneari per cui si rimanda alla speciale disciplina del presente Contratto.

CAPO V – TRATTAMENTO ECONOMICO PERCENTUALISTI

Articolo 166 - Indennità di contingenza

(1) L'indennità di contingenza non spetta al personale dei Pubblici Esercizi retribuito a percentuale.

Articolo 167 – Percentuale di servizio

(1) 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.

Articolo 168 – Percentuale di servizio ristoranti e similari

(1) Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto I lettera a) dell'articolo 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.

(2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.

(3) Nei locali adibiti a biliardi – qualunque sia la loro categoria – la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 169 – Percentuale di servizio bar caffè e similari

(1) Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto I lettera a) dell'articolo 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.

(2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.

(3) Nei locali adibiti a biliardi – qualunque sia la loro categoria – la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 170– Percentuale di servizio banchetti e servizi affini

(1) Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di dieci persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12 per cento.

(2) E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dai Contratti integrativi territoriali.

Articolo 171 – Sistemi di calcolo percentuale

(1) 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.

(2) 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%

(3) 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.

Articolo 172 – Disposizioni varie

(1) La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

(2) 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.

(3) 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'articolo 167.

(4) E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Articolo 173 – Percentuale per familiari datore di lavoro

(1) 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.

Articolo 174 – Percentuali di servizio accordi provinciali

(1) Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali in atto al 31 ottobre 1973.

Articolo 175 – Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti

(1) Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.

(2) 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 nè più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

(3) 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.

(4) 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.

(5) In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Articolo 176 – Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante

(1) Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.

(2) Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'articolo 161, 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.

(3) 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.

(4) Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

(5) L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Articolo 177 – Sistemi di retribuzione – Disposizioni varie

(1) I sistemi di retribuzione diversi da quelli dal presente Contratto stabiliti con Accordi Integrativi Provinciali in vigore 30 aprile 1973 in base agli articoli 71 e seguenti del CCNL 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.

Articolo 178 – Mensilità supplementari

(1) Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte la tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70 per cento con le modalità di cui all'articolo 179.

Articolo 179 – Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti

(1) 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).

(2) Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 209 verrà calcolata in base all'articolo 2121 Codice Civile nel testo modificato dalla legge n. 297 del 1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297 del 1982 per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'articolo 2121 Codice Civile nel testo modificato dalla legge n. 91 del 1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31 maggio 1982.

(3) 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 al presente articolo e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dall'articolo 217 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

CAPO VI – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 180 – Corresponsione della retribuzione

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

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

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

CAPO VII – ASSORBIMENTI

Articolo 181 – Assorbimenti

(1) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 161 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

CAPO VIII – SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 182 – Scatti di anzianità

(1) A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti 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 titolo X.

(2) Dal 1° gennaio 2018, gli scatti quadriennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il quadriennio di anzianità. Con riferimento al solo scatto di anzianità in corso di maturazione alla data del 31 dicembre 2017, resta valida la disciplina di cui all'articolo 158 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(3) Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

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

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

(5) Nel caso in cui nel corso del quadriennio 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.

(6) Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra sono definite nell'Allegato F (Pubblici Esercizi e Ristorazione Collettiva) del presente CCNL.

CAPO IX – MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 183 – Tredicesima mensilità

(1) Salvo quanto previsto dagli articoli 167 e seguenti, 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.

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

(3) Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia per le sole attività che sono tenute a versare detto contributo aggiuntivo.

(4) I periodi di congedo di maternità e paternità ("alternativo" ed" obbligatorio") nonché i periodi di congedo parentale devono essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità.

Articolo 184 - Quattordicesima mensilità

(1) Salvo quanto previsto dagli articoli 167 e seguenti a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, indennità di contingenza, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali

trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari e gli scatti di anzianità maturati.

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

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

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

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

6. A far data dalla sottoscrizione del presente contratto i periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio"), devono essere computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. A far data dal 1° dicembre 2027 i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità.

CAPO X – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 185 – Previdenza complementare

(1) Le parti stipulanti il presente CCNL convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 9 aprile 1998, di seguito denominato in breve Fon.Te., rappresenta la forma pensionistica complementare

riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende dei Settori regolamentati dal presente Contratto.

(2) 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 nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il presente CCNL.

(3) Le aziende e i lavoratori associati al fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) – della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) – della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;

- 3,45% o 6,91% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo (come previsto dal D.Lgs. 252 del 2005 e s. m. i.);

- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 11,88 a carico dell'azienda ed euro 3,62 a carico del lavoratore.

(4) 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.

(5) Restano fatte salve le eventuali analoghe iniziative adottate in materia sulla base della legislazione di Regioni a statuto speciale.

CAPO XI – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 186 – Assistenza sanitaria integrativa

(1) Fipe, Filcams, Fisascat e Uiltucs ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Est).

(2) Le parti stipulanti il presente CCNL aderiscono al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Est) al quale devono essere iscritti i lavoratori dipendenti, inclusi gli apprendisti.

(3) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 153 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota una tantum pari a quindici euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.

(4) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 153 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota di iscrizione pari a otto euro a carico del datore di lavoro.

(5) A decorrere dal 1° febbraio 2018, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2019, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di tre euro mensili a carico del datore di lavoro.

(6) Il contributo di cui al comma 5 è comprensivo del contributo per assicurare le funzioni di tutela e assistenza comprese quelle di diffusione e consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria, come definito dalle Parti.

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

(8) 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.

(9) Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

(10) Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 5, nonché la quota di iscrizione di cui ai commi 3 e 4, sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

(11) Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

(12) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione, di cui all'articolo 157, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

13) Le Parti condividendo l'esigenza di garantire l'assistenza sanitaria integrativa a copertura dei periodi di sospensione per i lavoratori con

contratto part time ciclico si reincontreranno entro il 31 dicembre 2024 per individuare le specifiche soluzioni.

TITOLO VII – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – MALATTIA

Articolo 187 – Definizione

(1) Agli effetti di quanto previsto nel presente Capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo 191.

Articolo 188 – Adempimenti

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

(2) Di norma, nei casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente, per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato, ed è immediatamente inoltrata dal predetto Istituto, con le medesime modalità, al datore di lavoro.

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

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

(5) In mancanza di tali certificazioni mediche, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

(6) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

(7) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo 194 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

(8) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

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

Articolo 189 – Visite di controllo

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

(2) Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni,

comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

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

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

Articolo 190 – Prestazioni

(1) Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale quelle economiche previste dal presente articolo.

(2) 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.

(3) Salvo quanto previsto nelle parti speciali del presente Contratto, 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'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 e della relativa integrazione di cui al decreto ministeriale 1° febbraio 1957 e al decreto ministeriale 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'articolo 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 articoli 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'articolo 179.

(4) 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 tredicesima mensilità e di quattordicesima mensilità relativi ai periodi di malattia.

(5) Il trattamento previsto al presente articolo non si applica al comparto degli stabilimenti balneari per cui si fa rinvio a quanto previsto nella relativa parte speciale del presente Contratto.

CAPO II – INFORTUNIO

Articolo 191– Infortunio

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

(2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta

esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

(3) Ai sensi dell'articolo 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).

(4) Fatto salvo quanto previsto al comma precedente, 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 in cui si verifica l'infortunio.

(5) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(6) 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 articoli 188 e 190, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: 7.746,85 euro;
- morte: 5.164,57 euro.

Articolo 192 – Divieto di cumulo

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

Articolo 193 – Anticipazione indennità Inail

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

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

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

(4) Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

(5) Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le parti notificheranno all'istituto il contenuto del presente articolo.

CAPO III – CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 194 – Conservazione del posto

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

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

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

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

Articolo 195 – Aspettativa generica

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'articolo 194 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, fatto salvo quanto disposto al successivo articolo 196 (malattie oncologiche);

b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici o di degenza ospedaliera;

c) che la richiesta del periodo eccedente i 180 giorni sia fatta dal lavoratore come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale;

d) che il lavoratore non abbia già fruito dell'aspettativa in precedenza.

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

(3) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo 194; il

periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 196 – Malattie oncologiche

(1) Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo 195 sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni.

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

Articolo 197 – Rinvio ad altre disposizioni

(1) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

(2) Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

(3) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le province redente.

Articolo 198 – Lavoratori affetti da tubercolosi

(1) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il

diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

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

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

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

CAPO IV – TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Articolo 199 - Tutela della genitorialità

(1) Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia (D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001 e successive modifiche e/o integrazioni).

(2) Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto di astenersi dal lavoro:

a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei 2 mesi precedenti la data del parto e nei 3 mesi successivi al parto.

In alternativa, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro:

- a partire da 1 mese prima della data presunta del parto e nei 4 mesi successivi alla nascita a condizione che nel corso del settimo mese di

gravidanza il medico specialista del servizio sanitario, o con esso convenzionato e il medico competente nel caso di attività sottoposta sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;

- dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D. Lgs n. 151 del 2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice;

b) per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità alternativo) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità;

c) per "congedo di paternità obbligatorio" si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Durante lo stesso, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, poste a carico dell'Inps ed anticipata dal datore di lavoro.

Il congedo:

- è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
- si applica anche al padre adottivo e/o affidatario.
- è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del D. Lgs. 151 del 2001 (congedo di paternità alternativo).

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

d) per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 anni di vita del bambino. Tale diritto è riconoscibile per ogni figlio nato e può essere esercitato da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino.

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 151 del 2001, ciascun genitore ha diritto ad astenersi per i seguenti periodi:

- la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;

- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale, elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi;

- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (ai sensi dell'art. 337 quater c.c.), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;

- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo indennizzabile massimo di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

(3) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino o al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato). Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e di affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. Lgs. 151 del 2001. In caso di adozione internazionale il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore o della

comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

(4) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano. In caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. Lgs. 151 del 2001, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

(5) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 217 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 209.

La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo di cui agli articoli 27-bis e 28 del D. lgs. 151 del 2001, ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e/o di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio

ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di dimissioni di cui al precedente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

(6) Ai sensi dell'art. 4 del decreto del presidente della Repubblica 25.11.1976 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 dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

(7) In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro e obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale e applicabile il divieto stesso.

(8) I periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio") devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114 e, a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, anche della quattordicesima.

I periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114 a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, mentre per la quattordicesima mensilità saranno computati a decorrere dal 1° dicembre 2027.

(9) Durante il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22 del D.Lgs. 151 del 2001 la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'Inps, i cui criteri di calcolo e la cui quantificazione sono previsti per legge. Durante il periodo di congedo parentale di cui all'art. 34 del D. Lgs. n. 151 del 2001 e s.m.i. il genitore che ne fruisce ha diritto a una indennità a carico dell'INPS i cui criteri di calcolo e la cui quantificazione sono previsti per legge. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a

conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980 n. 33.

(10) Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'Inps provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della legge 29.2.1980, n. 33.

(11) Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli articoli 26 e 36 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

(12) Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità e parentale, fatto salvo quanto previsto agli artt. 183 e 184 del presente Contratto.

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

Articolo 200 – Integrazione congedo di maternità

(1) Durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e, a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, della quattordicesima mensilità.

Art. 201 - Congedo parentale

(1) Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite

dal presente Art., ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001 e successive modifiche e/o integrazioni.

(2) I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La contrattazione integrativa potrà stabilire diverse modalità di fruizione.

(3) Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nei casi di congedo parentale su base oraria. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.

(4) I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dall art. 36 (adozioni e affidamenti) del D.Lgs. n. 151 del 2001 e successive modifiche e/o integrazioni.

(5) I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi retribuiti di cui all'art. 114, tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.

Articolo 202 – Riposi giornalieri

(1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

1-bis) nei casi previsti dall'art. 40 del D.lgs. n. 151/2001, il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto al padre lavoratore.

(2) Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ed in alternativa al padre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno così come previsto dall'articolo 39 comma 3 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e s.m.i.. In caso di

parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per i genitori adottivi ed affidatari i riposi si applicano entro il primo anno dell'ingresso del minore nella famiglia.

(3) Per detti riposi, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

(4) L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 43 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

(5) I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste all'articolo 122 del presente Contratto e da quelle previste sulla tutela del lavoro della donna.

6) i riposi di cui al presente articolo sono utili ai fini della integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, della quattordicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti di cui all'art. 114.

Articolo 203 – Congedo per la malattia del figlio

(1) Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

(2) Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di assentarsi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

(3) La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che

ne facciano richiesta. Tale procedura vale anche in caso di adozione o affidamento sia nazionale o internazionale.

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

Articolo 204 – Obblighi della lavoratrice

(1) La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

(2) Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il trentesimo giorno successivo al parto la dichiarazione sostitutiva come previsto dalla normativa vigente.

Articolo 205 – Part time post partum

(1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 77.

(2) Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

(3) La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Articolo 206 – Ulteriori ipotesi di part time

(1) In caso di problemi di salute del figlio che comportino difficoltà di apprendimento, ai sensi della Legge 8 ottobre 2010, n 170, a seguito di certificazione DSA o DSP, da parte del servizio sanitario pubblico o di comunicazione intervenuta da parte degli istituti scolastici alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre che ne avanzi richiesta verranno concessi turni di lavoro agevolati o, in alternativa, la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 77, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva.

(2) Le modalità di fruizione di suddette agevolazioni saranno determinate a livello aziendale o comunque tenendo conto delle esigenze organizzative dell'azienda e della lavoratrice madre o del lavoratore padre.

TITOLO VIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – RECESSO

Articolo 207 – Recesso

(1) Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, così come modificate dalla legge n. 108 del 1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo articolo 208.

CAPO II – PREAVVISO

Articolo 208 – Preavviso

(1) 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:

Livelli	**preavviso**
A e B	quattro mesi
1	due mesi
2 e 3	un mese
4 e 5	20 giorni
6S, 6 e 7	15 giorni

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

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

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

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

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

Articolo 209 – Indennità sostitutiva del preavviso

(1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi all'articolo 179.

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

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

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

CAPO III – DIMISSIONI

Articolo 210 – Dimissioni

(1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 208 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 209.

(2) Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e s.m.i., e di altre ipotesi previste dalla normativa vigente, il lavoratore deve comunicare le proprie dimissioni del rapporto lavorativo attraverso la procedura online, ai sensi e nelle modalità di cui all'articolo 26, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

(3) 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.

(4) Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 217.

(5) In applicazione dell'articolo 26, comma 4, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, la comunicazione di cui al comma 2 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché degli enti bilaterali.

Articolo 211 – Giusta causa

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

(2) Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente

ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli articoli 209 e 217 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Articolo 212 – Matrimonio

(1) In conformità dell'articolo 35, comma 4, D.Lgs. n. 198 del 2006 e s.m.i., 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'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

(2) La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 217 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

(3) Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate nelle modalità descritte al comma 2 dell'articolo 210 con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 208 e confermate, a pena di nullità, presso una sede periferica dell'Ispettorato del Lavoro entro il termine di un mese.

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

CAPO IV – LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo 213 – Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

(1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966 n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990 n. 108 e s.m.i., il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del Codice Civile);

b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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

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

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

(5) In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) del settimo comma dell'articolo 145;

b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;

c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;

g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;

h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;

i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'articolo 145;

l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;

m) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 214 – Licenziamento simulato

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

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

Articolo 215 – Licenziamento discriminatorio

(1) Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dall'articolo 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'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge n. 108 del 1990.

Articolo 216 – Matrimonio

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

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

(3) Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo 212.

CAPO V – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 217 – Trattamento di fine rapporto

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

(2) Il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

(3) 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.

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

(5) Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'articolo 2120 del Codice Civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, è escluso dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, l'importo degli scatti di anzianità, dalla data del 1° gennaio 2018 fino al 31 ottobre 2021.

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

Articolo 218 – Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto

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

(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione 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.

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

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

(5) In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente

Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

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

CAPO VI – RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Articolo 219 – Restituzione dei documenti di lavoro

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

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

TITOLO IX – VIGENZA CONTRATTUALE

Articolo 220 – Decorrenza e durata

(1) Il presente Contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2024 e sarà valido sino al 31 dicembre 2027.

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

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

Articolo 221 – Procedure per il rinnovo del CCNL

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

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

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

Nota di raccordo

Le Parti in considerazione della necessità di porre attenzione al comparto della ristorazione collettiva che è ancora condizionato dalle problematiche relative all'aumento del costo delle materie prime e alla difficoltà di recupero degli aumenti dei contratti nei confronti delle committenze, si danno atto e convengono che tali peculiari situazioni

rendono necessario prevedere una differente tempistica degli aumenti contrattuali, di cui al presente contratto. Concordano sul carattere di straordinarietà e non ripetibilità dell'intervento e di condividere un percorso di negoziazione anche attraverso la creazione di tavoli tecnici che considerino e monitorino le dinamiche macroeconomiche e inflazionistiche per l'anticipazione delle tranches. A tal fine, le Parti si incontreranno entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo e, successivamente, a richiesta di una delle Parti.

Clausola Finale

Le Parti si impegnano ad effettuare sei mesi prima dalla scadenza del presente contratto un confronto funzionale a valutare possibili soluzioni correlate al periodo di vacanza contrattuale.

PARTE SPECIALE

a) che venga inserito nei bandi di gara, al fine del mantenimento dei livelli occupazionali, il riferimento al presente CCNL sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, nel rispetto dell'articolo 11 del D. Lgs. del 31 marzo 2023, n. 36;

b) che sia emanato in base al presente CCNL da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il decreto sulla determinazione del costo della manodopera sulla base dei quali il committente dovrà individuare i costi della manodopera da includere nella base d'asta, ai sensi dell'articolo 41, comma 14, del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36

c) che, ai fini del rispetto dell'articolo 108 D.Lgs 31 marzo 2023, n. 36 nel Settore della Ristorazione Collettiva sia effettivamente garantita l'aggiudicazione dell'appalto sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo.

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

Articolo 222 – Disposizioni generali

(1) 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, del 3 maggio 1990 e del 22 gennaio 1999 trovano inserimento nel presente titolo.

Articolo 223 – Cambi di gestione – finalità

(1) Rilevato che il Settore della ristorazione collettiva 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

TITOLO X - SETTORE RISTORAZIONE COLLETTIVA

Protocollo appalti

Le Parti, considerato:

- il Protocollo di intesa sugli appalti di cui al CCNL Turismo 22.01.1999;

- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del Dialogo Sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e Food Service Europe (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006 e delle azioni a livello europeo in corso di definizione per l'aggiornamento della "Guida";

- l'avviso comune sugli appalti nella ristorazione collettiva sottoscritto il 19 luglio 2003,

- l'emanazione periodica, ai sensi del D.Lgs. 36 del 31 marzo 2023, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera sulla base dei quali il committente dovrà individuare l'incidenza dei costi ~~e~~ della manodopera da includere nella base d'asta e i contenuti del DLgs. 31 marzo 2023, n. 36, con particolare riferimento ai servizi ad alta intensità di manodopera, ai servizi sociali e di ristorazione ospedaliera, assistenziale e scolastica;

- che il presente CCNL, in quanto sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria, dispone dei requisiti di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

- 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,chiedono alle Istituzioni ai vari livelli:

scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

Articolo 224 – Cambi di gestione – procedure

(1) La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto dovrà darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e competenti per territorio, mediante lettera contenente le seguenti informazioni relative a ciascun lavoratore impiegato nell'appalto in oggetto:

- nominativo e codice fiscale;

- data di assunzione ed eventuale anzianità convenzionale;

- livello di inquadramento, mansione e orario di lavoro settimanale indicati nel contratto individuale;

- assunzione ai sensi della legge n. 68 del 1999 e s.m.i.

(2) La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto dovrà far pervenire all'impresa subentrante la seguente documentazione relativa a ciascun lavoratore impiegato nell'appalto in oggetto:

- nominativo e codice fiscale;

- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;

- data di assunzione ed eventuale anzianità convenzionale;

- livello di inquadramento, mansione e ore di lavoro settimanali indicati nel contratto individuale;

- dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nell'anno di calendario corrente del cambio di gestione;

- elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68 del 1999 e s.m.i;

- le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, attestati di primo soccorso, antincendio e alle iniziative in materia di formazione e informazione;

- cedolini paga dei sei mesi precedenti alla data del passaggio;

- iscrizione dei lavoratori a Fondi di Previdenza complementare;

- le iniziative di formazione e/o addestramento, incluse quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato e/o di inserimento stipulati e/o quelle riguardanti il Libretto formativo del cittadino e/o quelle svolte in base all'accordo Stato/Regioni del 22 febbraio 2012 e s.m.i.;

- il certificato penale del casellario giudiziale, se in possesso dell'azienda uscente, al fine di ottemperare agli adempimenti di cui al D.Lgs. n. 39 del 2014.

(3) La Gestione subentrante – anch'essa con la massima tempestività possibile, comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto – darà a sua volta formale comunicazione scritta alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

Articolo 225 – Cambi di gestione – incontri di verifica

(1) Su richiesta di una delle Parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica dell'applicazione delle norme previste in materia di cambio di gestione, preventivi all'evento considerato. Tali incontri dovranno concludersi di norma entro l'inizio dell'appalto.

(2) L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'avvio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Articolo 226 – Cambi di gestione – assunzioni

(1) La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno sei mesi al LUL (Libro Unico del Lavoro), riferito all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti dei lavoratori.

(2) Anche nell'ipotesi di subentro nella gestione di appalto, la cui durata precedente sia stata inferiore ai sei mesi, la gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, di cui al comma 1, che risulti regolarmente occupato da almeno sei mesi nell'unità produttiva interessata.

Articolo 227 – Cambi di gestione – riorganizzazione

(1) Gli incontri di cui all'articolo 225 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 dell'occupazione del soggetto appaltante.

(2) 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, nonché il ricorso – ove sussistano le specifiche condizioni di legge – agli ammortizzatori sociali.

Articolo 228 – Cambi di gestione – possibilità di reimpiego

(1) 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.

Articolo 229 – Cambi di gestione – condizioni

(1) Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale di cui al primo comma dell'articolo 226, per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli articoli 207 e 208 del presente Contratto.

(2) 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.

Articolo 230 – Cambi di gestione – garanzie retributive

(1) Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'articolo 227, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno sei mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

(2) 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

- tali gare possono comportare cambi nella titolarità delle sub-concessioni con il subentro di nuovi concessionari;

- le caratteristiche peculiari del mercato della ristorazione, volto a garantire condizioni di trasparenza, qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto del CCNL e della contrattazione integrativa aziendale/territoriale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

(3) Le ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro in successivi rapporti di concessione autostradale, sono disciplinate dai seguenti commi.

(4) La Gestione uscente secondo quanto previsto dall'articolo 47 legge 428/90 e, comunque, con la massima tempestività possibile, darà formale comunicazione della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall' articolo 224 del presente CCNL, circa il subentro nella concessione da parte della Gestione subentrante che sarà tenuta ad analoga comunicazione non appena informata della data di aggiudicazione.

(5) La gestione subentrante acquisirà tutto il personale addetto riferito all'unità produttiva interessata nelle modalità di seguito indicate:

a) il subentro di concessione autostradale avviene con applicazione dell'articolo 2112 c.c. con le previsioni di cui ai punti che seguono:

- quale ipotesi convenzionale di anticipazione, la Gestione uscente provvede alla corresponsione del TFR e delle altre competenze dirette, indirette e differite (ivi compresi i ratei di mensilità aggiuntive e non godute, permessi retribuiti maturati e non goduti, eccezione fatta per le ferie) maturate dai lavoratori fino alla data del subentro, durante la gestione precedente, con rinuncia degli stessi alla solidarietà, per tali titoli anticipati, con la gestione subentrante, senza che ciò comporti comunque soluzione di continuità al rapporto di lavoro, salvo espressa dichiarazione di volontà contraria del singolo lavoratore da fornire alla Gestione uscente entro e non oltre la data di subentro in concessione;

- l'impresa subentrante potrà organizzare le figure dei direttori a condizioni differenti da quelle della gestione precedente, anche

attraverso l'assegnazione dei suddetti lavoratori a mansioni differenti, fatti salvi i trattamenti retributivi in essere derivanti dalla contrattazione collettiva, ed a condizioni coerenti e armonizzate alla complessiva struttura organizzativa aziendale della Gestione subentrante, anche al fine di favorire un adeguato inserimento ed un idoneo percorso di riqualificazione professionale. Eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro saranno comunque oggetto di confronto a livello territoriale.

b) Per effetto di quanto sopra, stante l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 2112 c.c., al personale interessato dai subentri in concessione autostradale, con un'anzianità di servizio antecedente al 7 marzo 2015, trova applicazione l'articolo 18 L. n. 300 del 1970 come modificato dalla legge 92 del 2012.

CAPO II – NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Articolo 237 – Ristoranti e buffets di stazione

(1) 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'articolo 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

(2) Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli Accordi Integrativi provinciali in vigore.

Articolo 238 – Anzianità di servizio e trattamenti di fine rapporto

(1) In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22 giugno 1971, che al comma b) dell'articolo 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.

TITOLO XII STABILIMENTI BALNEARI

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 239 – Classificazione del personale

(1) 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, le lavoratrici e i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti 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 le lavoratrici e 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 lavoratrici e 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.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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:

vice direttrice/direttore;

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

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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:

Ispettrice/ispettore;

cassiera/e centrale;

interprete;

infermiera/e diplomata/o;

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

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; le lavoratrici e 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; le lavoratrici e i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altre/i lavoratrici/lavoratori e cioè:

capo assistente bagnanti;

istruttrice/istruttore di ginnastica correttiva;

capo operaia/o;

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

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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:

segretaria/o;

operaia/o specializzata/o intendendosi per tale la lavoratrice o 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;

infermiera/e;

pedicurista;

manicurista;

massaggiatrice/massaggiatore;

barbiere e parrucchiera/e;

istruttrice/istruttore di nuoto con brevetto;

stenodattilografa/o con funzioni di segreteria;

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

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche

svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

cassiera/e;

magazziniera/e comune;

addetta/o 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;

dattilografa/o;

addetta/o vendita biglietti;

operaia/o qualificata/o (intendendosi per tale la lavoratrice o il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);

addetta/o a mansioni di ordine;

addetta/o alla sicurezza, intendendosi per tale chi, 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;

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

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

maschera;

guardiana/o notturna/o;

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

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali cioè:

operaia/o comune;

inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino);

lavandaia/o;

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

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

guardarobiera/e clienti;

addetta/o esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;

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

CAPO II – CONTRATTI A TERMINE

Articolo 240 – Disciplina

(1) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

(2) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché 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.

(3) La disciplina di cui all'articolo 95, non si applica alla presente parte speciale.

Articolo 241 – Cessazione anticipata dell'attività

(1) 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.

(2) 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.

Articolo 242 – Risoluzione anticipata del contratto a termine

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

Articolo 243 – Trattamenti retributivi e normativi

(1) 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, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 244 – Personale retribuito in percentuale

(1) 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'articolo 179.

CAPO III – ORARIO DI LAVORO

Articolo 245 – Distribuzione dell'orario di lavoro

(1) In deroga a quanto previsto dall'articolo 111 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.

(2) 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.

(3) La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

Articolo 246 – Maggiorazioni per lavoro straordinario

(1) 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.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

(4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

(5) 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'articolo 160.

Articolo 247 – Maggiorazioni per festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 131 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 – TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 248 – Terzi elementi

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 157, l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 41 del CCNL 26 giugno 1974 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'articolo 79 del CCNL 10 aprile 1979.

Articolo 249 – Retribuzioni stabilimenti balneari III e IV categoria

(1) Resta confermata l'applicazione della riduzione prevista dall'articolo 162 ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

CAPO V – MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 250 – Malattia

(1) 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'articolo 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'articolo 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 articoli 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'articolo 188.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

(3) L'integrazione prevista alla lettera 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.

Articolo 251 – Infortunio

(1) 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.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) 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 articoli 188 e 250 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

CAPO VI – FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 252 – Funzionamento

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli articoli 37,38,39,40,41,42.

TITOLO XIII – ALBERGHI DIURNI

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 253 – Classificazione del personale

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, le lavoratrici e i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli 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 le lavoratrici e 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 lavoratrici e 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.

direttrice/direttore;

gerente.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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:

vice direttrice/direttore;

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

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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 segretaria/o di azienda diplomata/o con mansioni di concetto);

responsabile del controllo di più reparti;

consegnataria/o di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione;

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

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; le lavoratrici e 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; le lavoratrici e i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altre lavoratrici e altri lavoratori e cioè:

magazziniera/e consegnataria/o non considerato nei livelli superiori;

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

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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:

cassiera/e centrale;

barbiere;

parrucchiera/e;

manicure;

pedicure;

massaggiatrice/massaggiatore;

visagista;

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

LIVELLO QUINTO

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

magazziniera/e comune;

cassiera/e;

aiuto parrucchiera/e;

pulitrice/pulitore-lavatore a secco, addetta/o tintoria;

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

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

addetta/o deposito bagagli;

altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

lustrascarpe;

bagnina/o;

sciampista;

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

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello le lavoratrici e 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 – CONTRATTO A TERMINE

Articolo 254 – Disciplina

(1) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(2) E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

(3) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché 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.

Articolo 255 – Cessazione anticipata dell'attività

(1) 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.

(2) 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.

Articolo 256 – Risoluzione anticipata del contratto a termine

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

Articolo 257 – Trattamenti retributivi

(1) 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,

sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 258 – Personale retribuito in percentuale

(1) 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'articolo 179.

CAPO III – ORARIO DI LAVORO

Articolo 259 – Distribuzione dell'orario di lavoro settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

(2) 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.

Articolo 260 – Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero

(1) 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 nonché 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.

Articolo 261 – Maggiorazione per lavoro notturno

(1) 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.

Articolo 262 – Lavoratori notturni

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 123, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'articolo 123, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'articolo 261 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Articolo 263 – Maggiorazione per lavoro straordinario

(1) 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.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

(4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Articolo 264 – Maggiorazione per festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività dei cui all'articolo 131 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 IV – TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 265 – Terzi elementi

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 157 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale elemento aziendale in atto di cui alla norma transitoria in calce all'articolo 7 lettera b) del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO V – MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 266 – Malattia

(1) 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'articolo 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'articolo 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 articoli 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'articolo 188.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

(3) 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.

Articolo 267 – Infortunio

(1) 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.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) 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 articoli 188 e 266 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

CAPO VI – FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 268 — Funzionamento

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli articoli 37,38,39,40,41,42.

TITOLO XIV – LOCALI NOTTURNI E SALE GIOCHI AUTORIZZATE

CAPO I- NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Articolo 269 – Locali notturni

(1) 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.

Articolo 270 – Percentuale di servizio

(1) 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.

(2) Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno di cui all'articolo 124.

(3) Nei Contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

(4) 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.

Articolo 271 – Ulteriori disposizioni

(1) Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'articolo 175 del presente Contratto.

(2) Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

(3) 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.

ALLEGATI

ALLEGATO A

1.1 PROFILI FORMATIVI

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, sono individuate le seguenti figure:

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

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punto I, II, III, V e VI, del presente CCNL.

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

(4) Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo. La formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province

autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

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

livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 Qualifiche di cui al presente CCNL - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

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

livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 livello Super Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO (cucina, banco, sala, bar)	Descrizione attività: La figura svolge la propria attività nell'ambito del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera e sulla base delle indicazioni ricevute o nell'ambito del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5 Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente attuando le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza. ESEMPI: produzione di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, mise en place dei tavoli e riordino, consigliare il cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, eseguire operazioni amministrative e le normali operazioni di registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche dotate di software dedicato; procedere alle operazioni di conteggio di denaro e/o ticket, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO (cucina, banco, sala, bar)	Descrizione attività : La figura si occupa della realizzazione del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, coadiuvato eventualmente da addetti di supporto, o della realizzazione del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, garantendo inoltre il rispetto delle norme di igiene e sicurezza, relative all'ambito in cui svolge le operazioni allo stesso affidate.

livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
4 Qualifiche di cui al presente CCNL - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente definendo ed assegnando sulla base dello stato degli ordini/del piano di produzione e tenendo in conto la disponibilità delle risorse, le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza e gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro. ESEMPI : produzione in autonomia di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di differenti preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, suggerimento al cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, esercitando ove del caso attività di supporto al consumo, in modo da valorizzare i prodotti e l'esperienza gustativa, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

OPERATORE PROFESSIONALE (cucina, banco, sala, bar)	Descrizione attività: La figura partecipa direttamente al processo produttivo, sulla base delle deleghe ricevute, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza	
livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo.
3 Qualifiche di cui al presente CCNL Turismo e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente sulla base delle deleghe e ricevute e/o delle istruzioni in uso nel locale, secondo le sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, attua – sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza – il modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative. ESEMPI : Elaborazione del piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, Verifica della qualità delle preparazioni alimentari rispetto agli standard di offerta e disporle nei piatti di portata, in modo da valorizzarle nel rapporto con il cliente, realizzazione delle differenti preparazioni gastronomiche e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, gestione delle risorse umane della propria area, orientandone i comportamenti al rispetto delle regole di lavoro e creando occasioni di qualificazione ed integrazione professionale, gestione laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

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

livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
2 Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente con un'attività di controllo e definizione delle attività della propria area sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro ESEMPI: Controllo dei menu, controllo e definizione – sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza – del modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative, controllo ed elaborazione sulla base degli ordini e delle previsioni di vendita, il piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, anche in termini economici, verifica della qualità delle preparazioni alimentari, coordina e gestisce le risorse umane della propria area, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

1.2 PROFILI FORMATIVI STABILIMENTI BALNEARI

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

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

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

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

(4) Si applicano, in quanto compatibili, i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo del comparto pubblici esercizi di cui al punto 1.1 e quelli, specifici, di seguito indicati. La formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

OPERATORE PROFESSIONALE (Servizi di spiaggia)	Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio. Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza. Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3 Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo e coordinando le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse).

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO (servizi di spiaggia)	Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio. Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza. Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio. Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.

livello	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5 Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso e provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE DI BASE (servizi di spiaggia)	Descrizione attività : La figura opera con interventi di gestione e supporto nelle diverse attività di assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio. Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature per lo sport, l'intrattenimento e il tempo libero, anche effettuando interventi di prima manutenzione. Svolge attività di assistenza e ricevimento dei clienti. Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

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

ALLEGATO 2

scheda formativa

informazioni personali

nome e cognome
|__|__|__

☐ articolo 41, comma 2, lettera a)	☐ articolo 41, comma 2, lettera b)	☐ articolo 41, comma 2, lettera c)
d. lgs. n. 81 / 2015	**d. lgs. n. 81 / 2015**	**d. lgs. n. 81 / 2015**
(apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)	(professionalizzante)	(alta formazione e ricerca)

profilo professionale
|__|__|__

ALLEGATO 3

SPETT.LE
ENTE BILATERALE
TERRITORIALE DEL TURISMO
INDIRIZZO
CITTÀ

Oggetto: autocertificazione della capacità formativa ai sensi del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo

Il/la sottoscritto/a ..., rappresentante dell'azienda ..., con sede in ..., via ..., consapevole del valore delle proprie dichiarazioni, ed in particolare che: "In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro (...) il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione." (articolo 47, comma 1, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81); ai fini dell'erogazione agli apprendisti in forza della formazione secondo quanto previsto dall'articolo 5 del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo;

dichiara

1) che, con riferimento alla predetta azienda, sussistono tutti i requisiti richiesti dal predetto Accordo e dal CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo, ed in particolare:

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

b) i profili professionali attivati rientrano tra quelli individuati dal CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo;

c) verrà compilata, per ogni apprendista, una scheda formativa secondo il modello individuato dal CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo;

2) che l'azienda applica integralmente le disposizioni del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo 8 febbraio

2018, ed in particolare quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua, che costituiscono condizione necessaria per l'utilizzo degli strumenti previsti dal Regolamento sull'apprendistato professionalizzante nel settore Turismo.

In fede.

luogo e data timbro e firma

ALLEGATO B - AVVISO COMUNE SETTORE TURISMO

Attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato di cui alla legge 24 dicembre 2007, n. 247

Il giorno 12 del mese di giugno 2008

tra

FEDERALBERGHI

FIPE

FIAVET

FAITA

FEDERRETI

e

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS UIL

premesso che:

- il settore turistico è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di clientela, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, connessa allo svolgimento di iniziative promozionali o commerciali, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale;

- in tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l'organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale;

- la contrattazione collettiva ha costantemente tenuto conto di tali caratteristiche, che integrano e aggiornano le ipotesi definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e dall'articolo 1 del decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito in

legge 3 febbraio 1978, n. 18, disciplinando il ricorso ai contratti a tempo determinato con la ricognizione di specifiche ipotesi, anche ai sensi di quanto disposto dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;

- la contrattazione collettiva ha disciplinato il diritto di precedenza nella riassunzione per i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato in relazione alle ipotesi precedentemente esposte;

- la legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha introdotto, in tema di contratto a tempo determinato, un rinvio ad avvisi comuni sottoscritti da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per stabilire:

a) la durata dell'ulteriore contratto a termine che, in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, può essere stipulato fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per una sola volta, qualora, per effetto di successioni di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, si sia raggiunto il termine di trentasei mesi di rapporto, comprensivo di proroghe e rinnovi;

b) le attività stagionali, ulteriori rispetto a quelle definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, per le quali non trovi applicazione il limite di trentasei mesi di cui al predetto articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001;

le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono quanto segue:

(1) la durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, non può essere superiore ad otto mesi, elevabile a dodici mesi mediante la contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale;

(2) in relazione alla particolarità del settore turismo, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'articolo 5, comma 4 ter del decreto legislativo n. 368 del 2001, così come

modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 4 bis del predetto articolo 5, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'articolo 77 e 78 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 81 del CCNL Turismo 19 luglio 2003;

(3) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 5, comma 4 quater, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 77 e 78 del CCNL Turismo 19 luglio 2003;

(4) Le disposizioni del presente accordo trovano applicazione con decorrenza dal 1° gennaio 2008.

ALLEGATO C - VITTO

CONVENZIONE PER LA SOMMINISTRAZIONE DEL VITTO

Le aziende della ristorazione provvederanno alla somministrazione, fino a 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 (o equivalente) ed una bevanda. 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 al singolo pasto che, fatto salvo quanto previsto a livello aziendale o territoriale, è di euro 0,85. Il prezzo verrà aggiornato nelle modalità descritte di seguito:

a) a decorrere dal 1° gennaio 2018, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto;

b) a decorrere dal 1° gennaio 2019, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto;

c) a decorrere dal 1° gennaio 2020, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto;

d) a decorrere dal 1° gennaio 2021, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto.

Per il personale con contratto di lavoro part time così come previsto dall'articolo 78, comma 2 del presente Contratto e per il personale con contratto di lavoro part time di cui all'articolo 78 comma 2 lettera a) del presente Contratto, il prezzo del vitto di cui al comma precedente, seguirà gli aumenti con le decorrenze dei punti a), c), d). L'aumento di cui al punto b) si applicherà, al più tardi, dal rinnovo del presente Contratto.

Il lavoratore che non voglia usufruire del servizio vitto dovrà comunicarlo al datore di lavoro per iscritto entro il mese di dicembre per l'anno successivo. In tal caso non sarà effettuata la trattenuta del pasto.

Per il solo anno 2018 la predetta richiesta dovrà avvenire entro il 31 marzo 2018.

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.

ALLEGATO D - LAVORATORI STAGIONALI

D/1 - LETTERA INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE

CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE GENERALE

Roma, 5 ottobre 1988

Alla FAIAT

Alla FIPE

Alla FIAVET

Alla FAITA

Alla FILCAMS

Alla FISASCAT-CISL

Alla UILTUSC-UIL

Oggetto: Contratto Collettivo Nazionale

Con riferimento alla nota a margine si osserva preliminarmente che 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 il lavoratore fisicamente presente; in tale ipotesi possono ben rientrare i riposi compensativi ai sensi dell'articolo 119 del contratto nazionale collettivo in oggetto.

IL DIRETTORE GENERALE

D/2 - LETTERA INPS

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

SEDE CENTRALE

Servizio Riscossioni Contributi e Vigilanza

Roma, 1 luglio 1988

Alla FILCAMS

Alla FISASCAT

Alla UILTUCS

Alla FIPE

Alla FAIAT

Alla FIAVET

Alla FAITA

Oggetto: Accordo 17 giugno 1986 per il rinnovo del CCNL Settore Turismo -Stagionali.

Si fa riferimento alle richieste di codeste Organizzazioni formulate con note del 1.8.86 e 4.9.87, in merito alla legittimità ed ai possibili riflessi in materia contributiva della previsione contrattuale contenuta nel CCNL 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 lettera n. 6 PS/40141/C/10 del 9.2.88, 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. 230/62. 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.

IL DIRETTORE GENERALE

ALLEGATO E - LAVORO STRAORDINARIO

Il giorno 17 Giugno 1986 in Roma

-la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo (FAIAT) rappresentata dal suo Presidente Comm. Angelo Bettoja e dal Presidente della Commissione Rapporti di Lavoro Arch. Piero Brogi, assistiti dal Direttore generale Dr. Bonaventura Vaccarella e dal Direttore dei Servizi Sindacali Dr. Alessandro Cianella;

-la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE) rappresentata dal suo Vice Presidente Dr. Sergio Billè e dal Presidente della Commissione Problemi del Lavoro Dr. Francesco D'Angelo, assistiti dal Segretario Generale Dr. Bruno Ferranti, dal Vice Segretario Generale Dr. Claudio Niola e dal Capo Servizi Sindacali Dr. Massimiliano Marcucci;

-la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo (FIAVET), rappresentata dal Segretario Generale Dr. Aldo Agosteo;

-la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico-Ricettivi dell'Aria Aperta (FAITA), rappresentata dal suo Presidente Manlio Zefferi e da Mario Pigorini, assistiti dal Dr. Rino Sportoletti;

-la Associazione Sindacale per le Aziende Petrol-chimiche e Collegate a Partecipazione Statale (ASAP), rappresentata dal Vice Presidente Avv. Guido Fantoni e dal Direttore Generale Dr. Modestino Fusco, assistiti dal Sig. Camillo Coldagelli, dal Dr. Giovanni Angelucci

da una parte

E

dall'altra

-la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Albergo, Mensa e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Gilberto Pascucci, dal Segretario Generale Aggiunto Roberto Di Gioacchino e dai Segretari nazionali Giuseppe Mancini e Luigi Piacenti;

-la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL), rappresentata dal suo Segretario Generale Renato Di Marco;

-la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni e dal Segretario Nazionale Parmenio Stroppa;

a conclusione delle trattative per il rinnovo del CCNL 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 CCNL 8/7/1982 e in tutti i precedenti CCNL, 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 F - SCATTI DI ANZIANITÀ PUBBLICI ESERCIZI E RISTORAZIONE COLLETTIVA

NORMA TRANSITORIA PER I PUBBLICI ESERCIZI

(1) 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:

livelli	lire	(euro)
1 S	55.000	(28,41)
1	52.000	(26,86)
2	49.000	(25,31)
3	47.000	(24,27)
4	44.000	(22,72)
5	43.000	(22,21)
6	42.000	(21,69)
7	41.000	(21,17)

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 258 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 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.

(3) 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'articolo 78 del CCNL 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'articolo 78 del CCNL 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'articolo 138 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

(4) 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.

NORMA TRANSITORIA PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA

(1) Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'articolo 333 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, 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'articolo 258 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

(2) Alla data di entrata in vigore del CCNL 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 del 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 dell'articolo 353 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

(3) 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.

(4) 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'articolo 78 del CCNL 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'articolo 78 del CCNL 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'articolo 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.

(5) Per quanto riguarda le modalità di erogazione degli scatti di anzianità nei casi di cambi di gestione valgono le norme di cui all'articolo 353 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

INDENNITÀ SUPPLEMENTARE

(1) Ai soli dipendenti da aziende di Ristorazione Collettiva in forza alla data di stipula del CCNL 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.

(2) 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 91 del 1977.

(3) Detta indennità non è computabile ai fini della maturazione del trattamento di fine rapporto, né concorre a determinare la base di calcolo di altri istituti contrattuali.

(4) Essa sarà corrisposta limitatamente a ventiquattro mesi (escluse tredicesima e quattordicesima mensilità) e la sua erogazione cesserà, comunque, con il 31 maggio 1988.

(5) 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 91 del 1977, nonché - 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.

(6) 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.

CLAUSOLA DI INSCINDIBILITÀ

(1) 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 del 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 CCNL 16 febbraio 1987.

(2) 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 CCNL 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 all'articolo 357 del CCNL Turismo 19 luglio 2003,

sono stati espressamente concordati, perché 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.

(3) Con riferimento alla consensuale definizione di cui sopra, le OO.SS. firmatarie si impegnano affinché 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.

(4) Dichiarano altresì che interverranno presso le proprie articolazioni organizzative affinché 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.

ALLEGATO G - SCATTI DI ANZIANITÀ STABILIMENTI BALNEARI

NORMA TRANSITORIA STABILIMENTI BALNEARI

(1) 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	lire	(euro)
1 S	55.000	(28,41)
1	52.000	(26,86)
2	49.000	(25,31)
3	47.000	(24,27)
4	44.000	(22,72)
5	43.000	(22,21)
6	42.000	(21,69)
7	41.000	(21,17)

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 300 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

(3) 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.

(4) 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'articolo 78 del CCNL 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 articolo 78 del CCNL 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 articolo 138 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

(5) 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.

ALLEGATO H - SCATTI DI ANZIANITÀ ALBERGHI DIURNI

NORMA TRANSITORIA ALBERGHI DIURNI

(1) 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	lire	(euro)
1 S	55.000	(28,41)
1	52.000	(26,86)
2	49.000	(25,31)
3	47.000	(24,27)
4	44.000	(22,72)
5	43.000	(22,21)
6	42.000	(21,69)
7	41.000	(21,17)

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 331 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

(3) 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.

(4) 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'articolo 78 del CCNL 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 articolo 78 del CCNL 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 articolo 151 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo degli scatti spettante.

(5) 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.

ALLEGATO I – REGOLAMENTO ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO

DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE MULTILOCALIZZATE

finalità del Fondo

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

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

alimentazione del Fondo

(3) Il Fondo è alimentato dal 30% della quota di assistenza contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali.

(4) Nei casi previsti al punto che precede l'azienda verserà il contributo del 30% sull'apposito conto "Fondo sostegno al reddito aziende multilocalizzate" intestato all'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo.

(5) In applicazione del comma 3 dell'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo provvederà periodicamente a rendere noto l'elenco degli Enti bilaterali territoriali in favore dei quali andrà versato il contributo del 30%, unitamente a quello dei territori per i quali il

suddetto contributo sarà versato sul Fondo nazionale di cui al punto precedente.

Destinazione del Fondo

(6) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

(7) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei tre anni precedenti.

(8) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 60% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

(9) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, tenuto conto della consistenza del Fondo.

Accesso al Fondo

(10) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

(11) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'azienda e le competenti strutture sindacali dei lavoratori.

(12) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al sessanta per cento della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBNT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente. Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra

l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. Le modalità di erogazione sono regolate da un'apposita convenzione stipulata tra l'Ente bilaterale nazionale e l'INPS.

(13) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;

- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;

- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.

(14) L'Ente Bilaterale Nazionale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 7 e 8. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.

(15) L'EBNT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBNT dei versamenti effettuati.

(16) Non sono a carico dell'EBNT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 12 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

(17) Le somme stanziate e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

ALLEGATO L - ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE STIPULATO IL 27 LUGLIO 1994

PREMESSA

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993. Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati. L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono. In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

Articolo 1

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

PARTE PRIMA

Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Articolo 2

Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni

sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;

b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Articolo 3

Designazione liste

Filcams, Fisascat e Uiltucs si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

Articolo 4

Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Articolo 5

Attribuzione dei seggi.

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U. , il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'articolo 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia una proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..

Articolo 6

Composizione delle liste

Le federazioni FILCAMS, FISASCAT E UILTuCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'articolo 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Articolo 7

Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

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

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

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

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

a) 3 rappresentati nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;

b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;

c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;

d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;

e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;

f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;

g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;

h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

Articolo 7 bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 8 e ai sensi dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

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

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

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

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

Articolo 8

Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

FILCAMS - FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U..

Articolo 9

Compiti e funzioni

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle

confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nei CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poichè esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Articolo 10

Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Articolo 11

Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U. . La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Articolo 12

Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'articolo 19 legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della R.S.U.

Articolo 1

Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Articolo 2

Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Articolo 3

Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purchè in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'articolo 2, 1^ parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Articolo 4

Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Articolo 5

Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste;

b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;

c) verificare la valida presentazione delle liste;

d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Articolo 6

Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori

non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Articolo 7

Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera nè per interposta persona.

Articolo 8

Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Articolo 9

Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Articolo 10

Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Articolo 11

Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'articolo 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Articolo 12

Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Articolo 13

Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno

due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Articolo 14

Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Articolo 15

Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc...) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Articolo 16

Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende

confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Articolo17

Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS, presentatrici delleliste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Articolo 18

Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U. , una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

Articolo19

Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Articolo 20

L'intervento della legge

A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinchè eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Articolo 20 bis

Disposizioni varie

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'articolo 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora traferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Articolo 21

Clausole per la provincia autonoma di Bolzano

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base all'articolo 5 bis della legge 236/93.

Articolo 22

Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ALLEGATO M - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme riportate di seguito riprese dal CCNL Turismo 30 maggio 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

[...]

Articolo 21 - **Delegato aziendale**

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

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

Articolo 22- **Dirigenti sindacali**

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

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

b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300 nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di quindici dipendenti.

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

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

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

Articolo 23 - **Permessi sindacali**

(1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 2 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.

Articolo 24 –

(1) I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lettera b) dell'articolo 2 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

(2) Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

a) ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a duecento dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) ad un dirigente ogni trecento o frazioni di trecento dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a tremila dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) ad un dirigente ogni cinquecento o frazioni di cinquecento dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

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

(4) Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Articolo 25

(1) I dirigenti sindacali aziendali **di cui al precedente articolo** 2 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

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

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

Articolo 26- **Diritto di affissione**

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

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

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

Articolo 27 - **Assemblea**

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

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

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

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

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

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

Articolo 28 - **Referendum**

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

Articolo 29 - **Norme generali**

(1) Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

ALLEGATO N - ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO STIPULATO IL 18 NOVEMBRE 1996

Premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;

- ravvisato che il decreto legislativo n. 626 del 1994 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- considerato che la logica che fonde i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

nel comune intento di:

- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;

- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

si è stipulata la presente ipotesi di accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi del Turismo.

Prima Parte

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell'articolo 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;

b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;

c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 626 del 1994, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

AZIENDE O UNITÀ PRODUTTIVE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

2. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.S.A./R.S.U. laddove costituite.

In caso di assenza di R.S.A./R.S.U. o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

In caso di costituzione delle R.S.A./R.S.U. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in una apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza

In presenza di R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di R.S.U.

In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.

In assenza di R.S.A./R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

4.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività

propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;

- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI

5. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a.

In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6 b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza

6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza

L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

6.b Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'Organismo paritetico provinciale.

Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.

L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.

Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designata.

I rappresentanti per la sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.

Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

6.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;

- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;

- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue

nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene autorizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

7. Disposizioni per le aziende stagionali

Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.

Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro prevede, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.

Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

8. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

8.a Strumenti e mezzi

In applicazione dell'articolo 19, comma 1, lettere e) ed f) del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A/R.S.U.

8.b Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

8.c Modalità di consultazione

Laddove il decreto legislativo n. 626 del 1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.

8.d Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'articolo 19, del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuta a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, si stabilisce quanto segue:

- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'articolo 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994;

- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione
- metodologie sulla valutazione del rischio
- metodologie minime di comunicazione;

- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

11. Addetti ai videoterminali

Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'articolo 54, decreto legislativo n. 626 del 1994, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.

Seconda Parte

ORGANISMI PARITETICI

12. Organismo paritetico nazionale

E' costituita, all'interno dell'Ente bilaterale nazionale del terziario, un'apposita sezione denominata Organismo paritetico nazionale per la sicurezza sul lavoro formato da 6 rappresentanti della Confcommercio e da 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.

Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente bilaterale nazionale del terziario.

L'O.P.N. per la sicurezza sul lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.;

- promuovere la costituzione degli Organismi paritetici provinciali, di cui al successivo articolo 13, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994, e coordinarne l'attività;

- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi paritetici provinciali;

- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tendendo conto di quanto previsto dai Ministri del lavoro e della sanità in applicazione dell'articolo 22 comma 7 del decreto legislativo n. 626 del 1994 per la dimensione e la tipologia delle imprese;

- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;

- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;

- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;

- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;

- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente bilaterale nazionale turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.

13. Organismi paritetici provinciali

A livello provinciale saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle ASCOM e da tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione, con i relativi supplenti).

Gli Organismi paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'organismo paritetico nazionale.

Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSSLL, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L'O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:

- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;

- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e proporli all'O.P.N.;

- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;

- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;

- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo paritetico:

- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;

- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Per il settore Turismo le funzioni dell'organismo paritetico provinciale, sono svolte di norme dall'Ente bilaterale territoriale o dal Centro di servizio, o - previe apposite intese tra le organizzazioni territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. Turismo 6 ottobre 1994 - saranno demandate all'organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.

14. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'organismo paritetico provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

Procedure:

la parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:

- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;

- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico provinciale;

- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;

- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;

- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'organismo paritetico nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori, o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6.b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:

- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;

- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6.b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31 marzo 1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P.

Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito

la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.

Per il settore del Turismo, le organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definito per l'Ente bilaterale.

16. Dichiarazione congiunta

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

16.bis Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

Art. 4 (Protezione dei dati)

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali Internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5 (Diritto alla riservatezza)

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

Art. 6 (Strumenti di lavoro)

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.
Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.
Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.
Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

Art. 2 (Carattere volontario)

Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.
In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.
Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.
Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.
Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.
Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3 (Condizioni di lavoro)

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

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via Internet.

Art. 7 (Salute e sicurezza)

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.
Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.
Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8 (Organizzazione del lavoro)

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.
Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.
Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9 (Formazione)

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.
Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10 (Diritti collettivi)

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.
I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11 (Contrattazione collettiva)

Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.
La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

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

Art. 12 (Applicazione e verifica dell'accordo)

In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

(omissis)

ALLEGATO P - Dichiarazione congiunta

Il giorno 7 del mese di febbraio 2019

FIPE rappresentata da Riccardo Orlandi

ANGEM rappresentata da Carlo Scarsciotti

LEGACOOP rappresentata da Andrea Laguardia

CONFCOOPERATIVE LAVORO rappresentata da Antonio Amato

AGCI rappresentata da Nicola Ascalone

e

Filcams CGIL, rappresentata da Cristian Sesena

Fisascat CISL rappresentata da Fabrizio Ferrari

Uiltucs UIL rappresentata da Stefano Franzoni

hanno concordato quanto segue

Premesso che

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo 8 febbraio 2018 al Titolo IV – Mercato del Lavoro, disciplina, tra le altre tipologie contrattuali, nel Capo III il contratto a tempo determinato;

- una delle principali caratteristiche del settore è la diretta correlazione tra l'andamento dell'occupazione e l'intensificazione dell'attività legata al flusso della clientela. Tali intensificazioni sono riconducibili alla stagionalità da intendersi come tale non solo per le aziende che nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, osservano nel corso dell'anno uno o più periodi di chiusura al pubblico, ma anche per le aziende ad apertura annuale.

- in tal senso, si condivide l'esigenza di valorizzare e preservare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione;

- sulla materia sono intervenute modifiche legislative.

Tutto ciò premesso

le Parti, firmatarie il suddetto CCNL concordano che quanto definito dall' articolo 90 del CCNL per i dipendenti dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo 8 febbraio 2018 soddisfa i requisiti legali richiesti dal decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81 ai fini dell'applicazione delle specifiche normative.

Fermo restando quanto previsto dal presente accordo, sono fatte salve le ulteriori disposizioni del CCNL in tema di stagionalità.

FIPE

Filcams CGIL

ANGEM

Fisascat CISL

LEGACOOP

Uiltucs UIL

CONFCOOPERATIVE LAVORO

AGCI

ALLEGATO Q - IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELLE GAMING HALL.

Il giorno 15 maggio 2019, dando seguito a quanto previsto dal Titolo XIV – Capo II – Norme per i Bingo del CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo 8 febbraio 2018,
tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (F.I.P.E.), rappresentata dal Direttore Generale Roberto Calugi, da Silvio Moretti e Andrea Chiriatti e una delegazione composta da Massimo Falcaro, Francesco Sanfelice, Patrizia Maria Teresa Macchia, Diana Nelli, Cosma Damiano De Rosa, Antonia Buscemi, Enrico Polo, Italo Marcotti, Germana Alviggi, Marco Prosperi ed Andrea Stoccoro

e

la FILCAMS CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Cristian Sesena e da Luca De Zolt

la FISASCAT CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Mirco Ceotto

e la UILTuCS, rappresentata dal Segretario Nazionale Emilio Fargnoli

si è stipulata

la presente ipotesi di accordo nazionale che costituisce allegato al CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo 8 febbraio 2018, per la disciplina del rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti delle Gaming Hall ove prevista l'attività di Bingo.
Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, si applica integralmente il CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo 8 febbraio 2018.

Premessa

Il mercato di riferimento delle Gaming Hall ha da tempo evidenziato una radicale trasformazione della propria organizzazione, anche in considerazione dell'ampliamento delle attività svolte e dei servizi e prodotti di gioco offerti.
Le Parti, riconoscono a tal proposito che l'incertezza complessiva generata dal susseguirsi di interventi normativi ai diversi livelli territoriali di regolamentazione pone limiti oggettivi alla attività di programmazione anche nel breve termine oltre che nel medio/lungo termine nonché agli investimenti, per l'impossibilità di prevedere gli impatti della normativa sulle imprese.
I continui interventi regolamentari hanno ridotto i margini delle imprese in modo peraltro frammentato e arbitrario (fuori da un contesto, pur auspicato, di indirizzo interistituzionale, scaturito in sede di Conferenza Unificata Stato, Regioni e autonomie locali) creando incertezza sulla sussistenza stessa delle imprese oltre che sull'occupazione; hanno pertanto posto in difficoltà un settore che garantisce significativi livelli occupazionali diretti e nel relativo indotto.
Le aziende del settore, in qualità di concessionari dello Stato, sotto il coordinamento dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, sono il cardine di una progressiva legalizzazione dell'offerta che ha determinato un maggior presidio da parte dello Stato dell'attività di gioco con vincite in denaro, con un enorme contributo all'Erario e un impianto organizzativo che costituisce tuttora un modello nel panorama internazionale.
A questo vanno aggiunti i radicali processi di automazione e digitalizzazione che hanno prodotto un forte cambiamento nelle quotidiane attività del personale a vario titolo impiegato nelle "sale gioco" da un lato semplificando le mansioni effettivamente prestate, dall' altro superando le previsioni in materia di Classificazione dal Protocollo del 1999.
Attualmente la "sala" non è più il luogo in cui si svolge esclusivamente il gioco del Bingo, bensì un sostanziale negozio dedicato ai giochi pubblici regolamentati (cd. "Gaming Hall").
Ciò ha comportato la necessità di disegnare una disciplina contrattuale che fosse rappresentativa della realtà effettiva del settore, tenendo conto delle modifiche organizzative e tecnologiche intervenute e dell'evoluzione del modello commerciale, affinché fosse più funzionale e coerente con le esigenze delle imprese e dei lavoratori.
La crisi del "settore gioco", acuita dagli ultimi interventi legislativi e regolamentari ha comportato negli anni diverse e gravi problematiche occupazionali che sono state in parte affrontate con intese di secondo livello

che, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, sono intervenute, tra l'altro, sulla Classificazione del personale in forza.
Ai fini di un corretto funzionamento delle Gaming Hall, a livello aziendale, si contemperano la necessità di garantire il miglior servizio al cliente con le esigenze dei lavoratori. In tal senso le Parti, considerata la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità del settore, siano regolamentati con criteri e formulazioni diversi da quelli previsti per la generalità dei dipendenti da Aziende del settore turismo, convengono, altresì, di disciplinare, anche in funzione di un consolidamento e di uno sviluppo delle potenzialità del settore, i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle Gaming Hall secondo le norme del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8 febbraio 2018 qui di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga al presente accordo.
Le parti si impegnano inoltre a promuovere azioni congiunte volte a garantire che l'esperienza di gioco si svolga in condizioni di tutela e sicurezza per il giocatore, oltre che per i lavoratori, ponendo in essere tutte le attività che possano accrescerne la piena informazione ed il senso di responsabilità. Le parti promuoveranno momenti di cooperazione con enti, istituti di ricerca, esperti indipendenti al fine di favorire buone pratiche di prevenzione delle dipendenze patologiche volte ad aumentare, in tutti i giocatori, la consapevolezza sui rischi del gioco.

Dichiarazione congiunta

Le Parti, riconoscono che il settore è caratterizzato da un mercato i cui margini evolutivi risultano non ancora del tutto verificabili, per l'incertezza normativa che lo caratterizza, per la frammentazione a livello nazionale, regionale e territoriale, anche con riferimento alle prossime aggiudicazioni delle concessioni.
A tal fine concordano di prevedere, entro il terzo quadrimestre del 2019, specifici momenti di incontro per valutare l'evoluzione e gli andamenti economici del settore.
Le Parti ritengono, altresì, che la professionalità degli addetti costituisce elemento indispensabile e patrimonio comune su cui è necessario investire, anche in termini di formazione, al fine di valorizzare lo sviluppo del settore e favorire le esigenze delle Aziende nel reperimento di specifiche e nuove professionalità.

Il trattamento retributivo dei lavoratori inquadrati in tale profilo professionale è quello riferito al 2° livello delle tabelle retributive del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8 febbraio 2018.

GAMING HALL SPECIALIST, intendendosi per tale colui che, in possesso di particolari conoscenze tecniche e consolidata esperienza nell'area Gaming maturata nell'ambito della medesima Azienda o settore, svolge, in via continuativa, con autonomia prevalentemente operativa nell'ambito delle direttive impartitegli dai superiori gerarchici e funzionali ed eventualmente coordinandosi con lavoratori di pari livello, le attività di competenza dell'Operatore Gaming Hall e le attività di supporto al Gaming Hall Lead (ove previsto dall'organizzazione della Sala) o al Gaming Hall Manager nella gestione operativa. Garantisce, pertanto il raggiungimento degli obiettivi assegnati, verifica il rispetto dei turni di lavoro da parte del personale, cura il rapporto con i clienti, verifica che le attività del personale vengano svolte con professionalità, assicura il pieno e corretto funzionamento di tutti i servizi offerti alla clientela, garantisce il rispetto del corretto svolgimento delle attività concernenti il gioco, controlla il corretto funzionamento di tutti gli apparecchi, installazioni e servizi della propria area.
Le attività che precedono sono indicate a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, dovendo ritenersi ricomprese in esse tutte le attività strumentali, collegate al ruolo e al livello di inquadramento, finalizzate anche a supportarne la gestione operativa dell'area Gaming.
Il trattamento retributivo dei lavoratori inquadrati in tale profilo professionale è quello riferito al 4° livello delle tabelle retributive del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8 febbraio 2018.

GAMING HALL OPERATOR, intendendosi per tale colui che abbia acquisito, nell'ambito della medesima Azienda, almeno 18 mesi di esperienza nell'esecuzione delle seguenti mansioni: esercitare le operazioni di gioco e attività connesse, controllare il corretto funzionamento di tutti gli apparecchi, installazioni e servizi; accogliere e seguire il cliente; assicurarsi che il ritmo delle operazioni di gioco sia adeguato; verificare le palline estratte in modo automatico e le cartelle (convalidare le cartelle, c.d. attività del tavolo di regia); eseguire operazioni di vendita, incasso denaro, accettazione e pagamento di scommesse e ticket e tutte le operazioni di cassa in generale che prevedano maneggio denaro; eseguire lo

"scassettamento" e rendicontazione; comunicare e promuovere i prodotti di gioco e le attività di fidelizzazione della clientela, distribuire gadget e coupon; riordinare e riassettare la zona di gioco presidiata, nonché eseguire ogni altro compito inerente la gestione degli apparecchi di intrattenimento, a titolo esemplificativo ma non esaustivo la loro pulizia e manutenzione. In generale, rispettare le norme tecniche e operative per le attività sopra descritte.
Sono ricomprese le altre attività strumentali non previste nella suddetta elencazione, collegate al ruolo e al livello d'inquadramento, finalizzate alla completa gestione operativa della Gaming Hall.
Il trattamento retributivo dei lavoratori inquadrati in tale profilo professionale è quello riferito al 5° livello delle tabelle retributive del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8 febbraio 2018.

GAMING HALL OPERATOR JUNIOR, intendendosi tale colui che, nell'ambito della medesima Azienda, abbia fino a 18 mesi di esperienza nelle mansioni di Operatore Gaming Hall.
Il trattamento retributivo dei lavoratori inquadrati in tale profilo professionale è quello riferito al 6° livello delle tabelle retributive del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8 febbraio 2018.

Dichiarazione a verbale

Per quanto concerne il personale operante nell'area food si fa riferimento a quanto definito dalla classificazione prevista dal CCNL dell'8 febbraio 2018 Tenuto conto dei processi operativi standardizzati adottati le parti si danno atto che le attività di ristorazione svolte nelle Gaming Hall sono generalmente afferenti al 5 livello del CCNL dell'8 febbraio 2018.

Art. 3 – Retribuzione

A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo e, ove presenti accordi aziendali, esperite le procedure di attuazione del contratto a livello aziendale, tutti i dipendenti delle Gaming Hall, saranno inquadrati secondo i livelli e le qualifiche previste dall'art. 2 che precede.
Ai soli fini economici, per i dipendenti già assunti alla data di sottoscrizione del presente accordo si applicheranno gli aumenti retributivi previsti dal

CCNL dell'8 febbraio 2018 in base al livello d'inquadramento applicato fino alla data di sottoscrizione del presente accordo.
Le differenze economiche generate, rispetto al livello acquisito, derivanti dal precedente inquadramento e dalle progressioni sopradescritte, saranno riconosciute in apposita voce della busta paga a titolo di elemento contrattuale distinto della retribuzione non assorbibile. In detta voce verranno inseriti tutti i trattamenti economici di natura contrattuale già riconosciuti al momento della sottoscrizione del presente accordo.
Decorso il termine di validità del CCNL dell'8 febbraio 2018 ed erogati i relativi aumenti economici, ai dipendenti si applicherà la progressione stipendiale propria del livello d'inquadramento del presente accordo.

Articolo 4 – Limiti quantitativi contratto a tempo determinato

In considerazione della peculiarità dell'attività svolta dalle Aziende del comparto Gaming Hall, le parti concordano che il numero di lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato, previsto al comma 1, dell'articolo 86 del CCNL per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8 febbraio 2018, al fine della base di computo, debba essere riferito a ciascuna Gaming Hall.

Articolo 5 - Formazione

In considerazione della dotazione tecnica e degli investimenti tecnologici delle Aziende del settore, si prevede che ogni attività formativa - riferita a qualsiasi materia (compresa la formazione del R.L.S. conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016), possa esser validamente svolta e/o erogata anche in modalità e-learning.
Le parti convengono sul ruolo strategico della formazione professionale nella conservazione di adeguati livelli di professionalità per gli addetti del settore. A tal fine si impegnano a condividere iniziative, anche di concerto con la bilateralità di derivazione contrattuale, mirate alle peculiari esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori delle gaming halls.

Articolo 6 – Apprendistato

Le Parti intendono disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante per Aziende del comparto Gaming Hall (ove sia presente attività di bingo).
Ferme restando le disposizioni contenute nella parte del CCNL per i dipendenti da Aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale e Turismo dell'8 febbraio 2018, le Parti individuano i profili professionali dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'art. 44, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 81/2015.

Ad integrazione dell'allegato A al CCNL di riferimento, per il solo personale dipendente delle Gaming Hall si individuano i seguenti profili formativi:

Denominazione figura	Livello corrispondente	Durata
Gaming Hall Lead	2° livello	36 mesi
Gaming Hall Specialist	4° Livello	24 mesi
Gaming Hall Operator	5° livello	24 mesi

Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui alla presente parte speciale.
Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo. La formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Descrizione attività: la figura opera nella Gaming Hall e nei locali attigui, svolge compiti complessi con responsabilità di direzione e coordinamento nell'ambito delle indicazioni del Gaming Hall Manager per il raggiungimento dei risultati economici della Gaming Hall.		
Figura professionale e CCNL di settore	Competenze potenziali	Contenuto percorso formativo minimo
Gaming Hall Lead	La figura, in aggiunta alle attività di Gaming Hall Operator, lavora con piena autonomia operativa nell'ambito delle direttive impartitegli e per il raggiungimento degli obiettivi della Gaming Hall.	Il percorso formativo è preordinato all'acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, gestione dei collaboratori, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali; time management; gestione del cliente); b) competenze tecnico – professionali, con contenuti di tipo tecnico ed operativo differenziato per ciascuna attività tipica della mansione propria della figura professionale (prodotti e servizi, contesto aziendale di riferimento, processi relativi al contesto aziendale di riferimento ed ai compiti propri della mansione, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzate, sicurezza sul lavoro con riferimento al settore; normativa di settore; regole concessorie)

Descrizione attività: la figura opera nella Gaming Hall e nei locali attigui, svolge compiti operativi sotto direttive e indicazioni del Gaming Hall Manager (e ove previsto da Gaming Hall Lead) per permettere le operazioni di gioco e cura della clientela.		
Figura professionale CCNL di settore	Competenze potenziali	Contenuto percorso formativo minimo
Gaming Hall Specialist	La figura, in aggiunta alle attività di Gaming Hall Operator, opera con discreta autonomia operativa collaborando al raggiungimento degli obiettivi dell'area Gaming Hall.	Il percorso formativo è preordinato all'acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali; leadership, time management; gestione del cliente); b) competenze tecnico – professionali, con contenuti di tipo tecnico ed operativo differenziato per ciascuna attività tipica della mansione propria della figura professionale (prodotti e servizi, contesto aziendale di riferimento, processi relativi al contesto aziendale di riferimento ed ai compiti propri della mansione, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzate, sicurezza sul lavoro con riferimento al settore.

Livello	Contingenza	Paga base giu-26	Paga base ridotta giu-26	Totale giu-26	Riduzione
Qa	542,70 €	1.920,26 €	1.914,58 €	2.457,28 €	5,68 €
Qb	537,59 €	1.734,02 €	1.728,86 €	2.266,45 €	5,16 €
1	536,71 €	1.570,97 €	1.565,81 €	2.102,52 €	5,16 €
2	531,59 €	1.384,76 €	1.380,37 €	1.911,96 €	4,39 €
3	528,26 €	1.272,47 €	1.268,60 €	1.796,86 €	3,87 €
4	524,94 €	1.167,75 €	1.164,39 €	1.689,33 €	3,36 €
5	522,37 €	1.057,72 €	1.054,62 €	1.576,99 €	3,10 €
6s	520,64 €	994,19 €	991,35 €	1.511,99 €	2,84 €
6	520,51 €	971,06 €	968,22 €	1.488,73 €	2,84 €
7	518,45 €	871,75 €	869,17 €	1.387,62 €	2,58 €

Livello	Contingenza	Paga base giu-27	Paga base ridotta giu-27	Totale giu-27	Riduzione
Qa	542,70 €	1.969,60	1.963,92 €	2.506,62 €	5,68 €
Qb	537,59 €	1.778,57 €	1.773,41 €	2.311,00 €	5,16 €
1	536,71 €	1.611,33 €	1.606,17 €	2.142,88 €	5,16 €
2	531,59 €	1.420,33 €	1.415,94 €	1.947,53 €	4,39 €
3	528,26 €	1.305,16 €	1.301,29 €	1.829,55 €	3,87 €
4	524,94 €	1.197,75 €	1.194,39 €	1.719,33 €	3,36 €
5	522,37 €	1.084,89 €	1.081,79 €	1.604,16 €	3,10 €
6s	520,64 €	1.019,73 €	1.016,89 €	1.537,53 €	2,84 €
6	520,51 €	996,01 €	993,17 €	1.513,68 €	2,84 €
7	518,45 €	894,14 €	891,56 €	1.410,01 €	2,58 €

Livello	Contingenza	Paga base dic-27	Paga base ridotta dic-27	Totale dic-27	Riduzione
Qa	542,70 €	2.035,37 €	2.029,69 €	2.572,39 €	5,68 €
Qb	537,59 €	1.837,97 €	1.832,81 €	2.370,40 €	5,16 €
1	536,71 €	1.665,14 €	1.659,98 €	2.196,69 €	5,16 €
2	531,59 €	1.467,77 €	1.463,38 €	1.994,97 €	4,39 €
3	528,26 €	1.348,74 €	1.344,87 €	1.873,13 €	3,87 €
4	524,94 €	1.237,75 €	1.234,39 €	1.759,33 €	3,36 €
5	522,37 €	1.121,13 €	1.118,03 €	1.640,40 €	3,10 €
6s	520,64 €	1.053,78 €	1.050,94 €	1.571,58 €	2,84 €
6	520,51 €	1.029,27 €	1.026,43 €	1.546,94 €	2,84 €
7	518,45 €	924,00 €	921,42 €	1.439,87 €	2,58 €

La retribuzione dei lavoratori extra e di surroga di cui all'art. 164 e, in particolare, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore di cui al comma 3 dello stesso art., è fissato nella seguente misura.

Livello	paga base	giu-24	giu-25	giu-26	giu-27	dic-27	Aumento totale	Paga base dic-27
4	14,88 €	0,72 €	0,57 €	0,57 €	0,43 €	0,57 €	**2,87 €**	**17,75 €**
5	14,16 €	0,68 €	0,55 €	0,55 €	0,41 €	0,55 €	**2,73 €**	**16,89 €**
6s	13,56 €	0,65 €	0,52 €	0,52 €	0,39 €	0,52 €	**2,61 €**	**16,17 €**
6	13,39 €	0,65 €	0,52 €	0,52 €	0,39 €	0,52 €	**2,58 €**	**15,97 €**
7	12,53 €	0,60 €	0,48 €	0,48 €	0,36 €	0,48 €	**2,41 €**	**14,94 €**