

CCNL

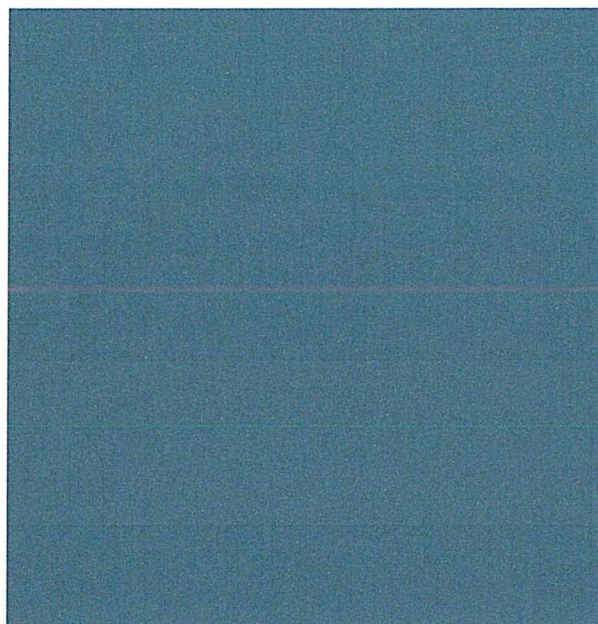
SETTORE TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DEL SETTORE TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI

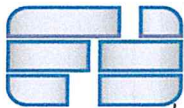
Decorrenza dal 01/04/2025



**Contratto
Collettivo di
Lavoro per i
dipendenti del
settore Turismo
e Pubblici
esercizi**

**RINNOVO CCNL Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti del settore turismo
e pubblici esercizi codice INPS 337 codice CNEL H05H**

In data 21 marzo 2025 ha avuto luogo l'incontro tra:



FEDERDAT

CONFEDERAZIONE
GENERALE EUROPEA
DATORIALE

la **Confederazione Generale Europea datoriale**, in sigla **FEDERDAT**, rappresentata dal
Presidente Luigi d'Oriano



l'**Associazione europea per la prevenzione**, in sigla **Assoprevenzione** o più brevemente
AEP, rappresentata dal presidente Vincenzo Fuccillo



CONFEDERAZIONE NAZIONALE
SINDACATI LAVORATORI

la **Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori**, in sigla **CONSIL**,
rappresentata dal segretario generale Gennaro Noto



La **Federazione lavoratori aziende italiane trasporti e servizi** in sigla **FLAITS**
rappresentata dal segretario generale Andrea Orlando



La **Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali** in sigla **CIU-
Unionquadri** rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora





La **Unione nazionale sindacale imprenditori e coltivatori**, in sigla **UNSiC**, rappresentata dal Presidente nazionale Domenico Mamone.



La **Associazione nazionale sindacale italiana delle cooperative**, in sigla **UNSICOOP**, rappresentata dal Presidente nazionale Carlo Parrinello



la **Confederazione Italiana Nazionale Autonoma Lavoratori**, in sigla **CONF.I.A.L.**, rappresentata dal Segretario generale Benedetto Di Iacovo

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato CCNL Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti del settore turismo e pubblici esercizi cod INPS 337, codice CNEL H05H.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

PREMESSA.....	16
PARTE GENERALE.....	17
Art. 1 Sfera di applicazione del contratto.....	17
Art. 2 Divieto di discriminazione.....	18
Art. 3 Azioni positive.....	18
PRINCIPI CONTRATTUALI.....	19
Art. 4 Retribuzioni.....	19
Art. 5 Collaborazione dei lavoratori nell'impresa.....	19
Art. 6 Sussidiarietà.....	19
Art. 7 Scelte retributive e normative e premi di risultato	19
Art. 8 Partecipazione agli utili d'impresa.....	20
Art. 9 Welfare contrattuale e aziendale	20
Art. 10 Progressività	20
Art. 11 Parità di genere.....	20
Art. 12 Ermeneutica contrattuale.....	20
Art. 13 Conclusioni.....	20
SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE	21
TITOLO I: CONTRATTAZIONE	21
Art. 14 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale	21
Art. 15 Lavoratori provenienti da altri CCNL	21
Art. 16 Procedure per il rinnovo.....	21
Art. 17 Materie della contrattazione integrativa.....	21
TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE	24
Art. 18 Livello nazionale	24
Art. 19 Livello territoriale	24
Art. 20 Livello aziendale.....	24
TITOLO III: DIRITTI SINDACALI.....	25

Art. 21	RSU	25
Art. 22	Permessi	25
Art. 23	Diritto di affissione	25
Art. 24	Assemblea	25
Art. 25	Referendum	25
Art. 26	Delegato aziendale.....	25
Art. 27	Trattenuta contributi sindacali	26
TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI		27
Premessa.....		27
Art. 28	Ente bilaterale nazionale.....	27
Art. 29	Funzioni e finalità	27
Art. 30	Enti bilaterali territoriali.....	27
Art. 31	Finanziamento Enti Bilaterali	28
Art. 32	Strumenti nazionali	28
Art. 33	Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale	28
Art. 34	Commissione paritetica per le Pari Opportunità	29
Art. 35	Osservatorio Nazionale	30
Art. 36	Commissione Paritetica Nazionale.....	30
Art. 37	Commissione Paritetica Nazionale: procedure	30
TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA		32
Art. 38	RLS.....	32
Art. 39	RLST	33
Art. 40	Organismi paritetici.....	33
TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE		34
Art. 41	Commissioni di conciliazione	34
SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO		35
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO.....		35

de

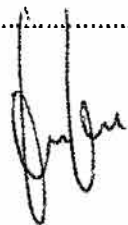
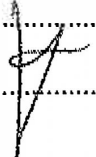
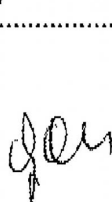
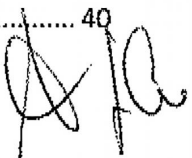
[Signature]

[Signature]

[Signature]

CAPO I: APPRENDISTATO	35
Art. 42 Durata	35
Art. 43 Proporzione numerica.....	35
Art. 44 Assunzione nuovi apprendisti	35
Art. 45 Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)	35
Art. 46 Obblighi del datore di lavoro	35
Art. 47 Doveri dell'apprendista.....	35
Art. 48 Trattamento normativo	36
Art. 49 Retribuzione	36
Art. 50 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante	36
Art. 51 Formazione: durata.....	36
Art. 52 Formazione: contenuti.....	37
Art. 53 Tutor.....	37
Art. 54 Apprendistato in cicli stagionali.....	37
Art. 55 Rinvio alla legge	37
CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE.....	38
Art. 56 Contratto a tempo determinato	38
Art. 57 Limiti quantitativi	38
Art. 58 Limiti temporali.....	38
Art. 59 Nuove attività.....	38
Art. 60 Sostituzione e affiancamento	38
Art. 61 Stagionalità	39
Art. 62 Intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.....	39
Art. 63 Cause di forza maggiore.....	39
Art. 64 Diritto di precedenza	39
Art. 65 Somministrazione	39
Art. 66 Monitoraggio	40



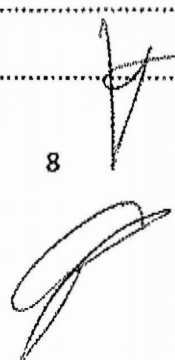
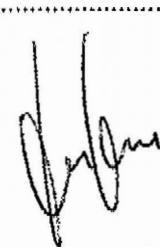





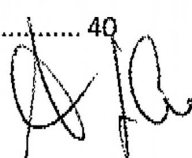
CAPO III: PART-TIME	40
Art. 67 Premessa	40
Art. 68 Definizioni	40
Art. 69 Rapporto a tempo parziale	40
Art. 70 Disciplina del rapporto a tempo parziale	41
Art. 71 Lavoro supplementare: normativa	41
Art. 72 Variazione in aumento e variazione in distribuzione.....	41
Art. 73 Part-time weekend	42
CAPO IV: LAVORO EXTRA E DI SURROGA.....	42
Art. 74 Lavoro extra e di surroga	42
CAPO V: LAVORATORI STUDENTI.....	42
Art. 75 Lavoratori studenti.....	42
CAPO VI: APPALTO DI SERVIZI.....	42
Art. 76 Appalto di servizi.....	42
CAPO VII: TELELAVORO	43
Art. 77 Lavoro agile e lavoro a distanza.....	43
Art. 78 Definizione di Lavoro Agile.....	43
Art. 79 Diritti collettivi	44
Art. 80 Controlli a distanza.....	45
Art. 81 Diritti sindacali	45
Art. 82 Organizzazione della struttura lavorativa	45
Art. 83 Diligenza e riservatezza.....	45
Art. 84 Formazione	46
Art. 85 Diritti di informazione	46
Art. 86 Postazioni di lavoro	46
Art. 87 Strumenti di lavoro	46
Art. 88 Verifica dell'attività lavorativa	46

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp, and several other signatures and initials on the right.

Art. 89	Interruzioni tecniche	47
Art. 90	Misure di protezione e prevenzione	47
Art. 91	Lavoro a distanza (Telelavoro)	47
Art. 92	Controlli a distanza nel telelavoro	48
TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE.....		49
Art. 93	Fondo di assistenza sanitaria integrativa	49
Art. 94	Fondo di previdenza complementare	50
Art. 95	Formazione continua	50
Art. 96	Welfare aziendale sperimentale	50
TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO		51
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE		51
Art. 97	Premessa	51
Art. 98	Classificazione	51
Art. 99	Inquadramento	53
CAPO II: ASSUNZIONE		53
Art. 100	Assunzione	53
CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA.....		54
Art. 101	Mansioni del lavoratore	54
Art. 102	Mansioni promiscue.....	54
CAPO IV: PERIODO DI PROVA.....		54
Art. 103	Periodo di prova	54
TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO		55
CAPO I: ORARIO DI LAVORO.....		55
Art. 104	Orario normale settimanale.....	55
Art. 105	Durata dell'orario di lavoro.....	55
Art. 106	Riposo giornaliero e settimanale	55
Art. 107	Riduzione dell'orario	40



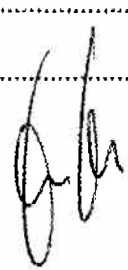
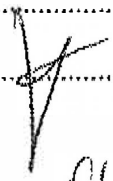



Art. 108	Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero	55
Art. 109	Distribuzione dell'orario settimanale.....	55
Art. 110	Flessibilità.....	55
Art. 111	Lavoro notturno	56
Art. 112	Lavoratori notturni.....	56
Art. 113	Lavoro straordinario.....	56
Art. 114	Politiche di integrazione socio-lavorativa	57
CAPO II: RIPOSO SETTIMANALE		57
Art. 115	Riposo settimanale.....	57
Art. 116	Modalità di godimento del riposo settimanale	57
Art. 117	Lavoro domenicale.....	58
CAPO III: FESTIVITA'		58
Art. 118	Festività.....	58
Art. 119	Festività soppresse.....	58
CAPO IV: FERIE		59
Art. 120	Determinazione del periodo di ferie.....	59
Art. 121	Richiamo lavoratore in ferie.....	59
Art. 122	Irrinunciabilità	59
CAPO V: PERMESSI E CONGEDI		59
Art. 123	Congedo per matrimonio.....	59
Art. 124	Congedo per motivi familiari	59
Art. 125	Permessi per elezioni	60
Art. 126	Permessi per lavoratori studenti - diritto allo studio.....	60
CAPO VI: MALATTIA E INFORTUNIO.....		61
Art. 127	Malattia - Prestazioni	61
Art. 128	Trattamento per malattia di breve durata - premio	61
Art. 129	Infortunio	61



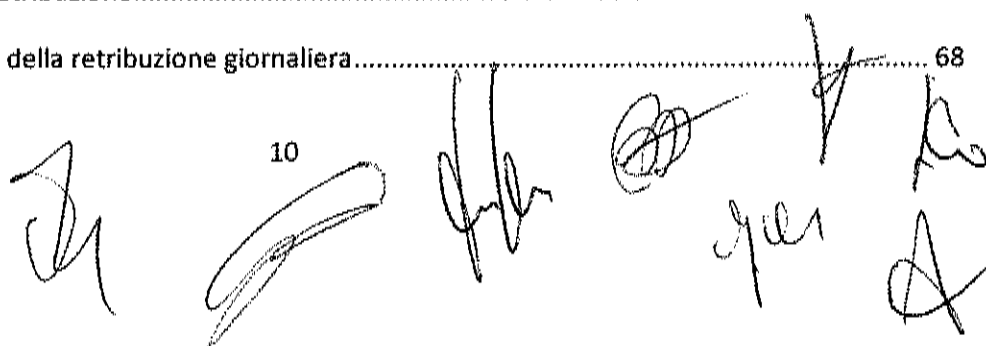


9



01/01

Art. 130	Divieto di cumulo	61
Art. 131	Anticipazione indennità INAIL.....	61
Art. 132	Conservazione del posto	62
Art. 133	Aspettativa non retribuita.....	62
Art. 134	Malattie oncologiche	63
Art. 135	Rinvio ad altre disposizioni	63
CAPO VII: MATERNITA' E PATERNITA'		63
Art. 136	Tutela della genitorialità	63
Art. 137	Integrazione congedo di maternità.....	64
Art. 138	Permessi per allattamento.....	64
Art. 139	Part-time post-partum	64
CAPO VIII: NORME DI COMPORTAMENTO		64
Art. 140	Doveri del lavoratore	64
Art. 141	Sanzioni disciplinari.....	65
Art. 142	Assenze non giustificate.....	66
Art. 143	Divieto di accettazione delle mance	66
Art. 144	Consegne e rotture	66
Art. 145	Corredo a abiti di servizio	66
CAPO IX: AREA QUADRI.....		66
Art. 146	Disposizioni generali	66
Art. 147	Polizza assicurativa.....	67
Art. 148	Assistenza sanitaria integrativa.....	67
Art. 149	Formazione a aggiornamento	67
TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO		68
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE		68
Art. 150	Elementi della retribuzione	68
Art. 151	Determinazione della retribuzione giornaliera.....	68

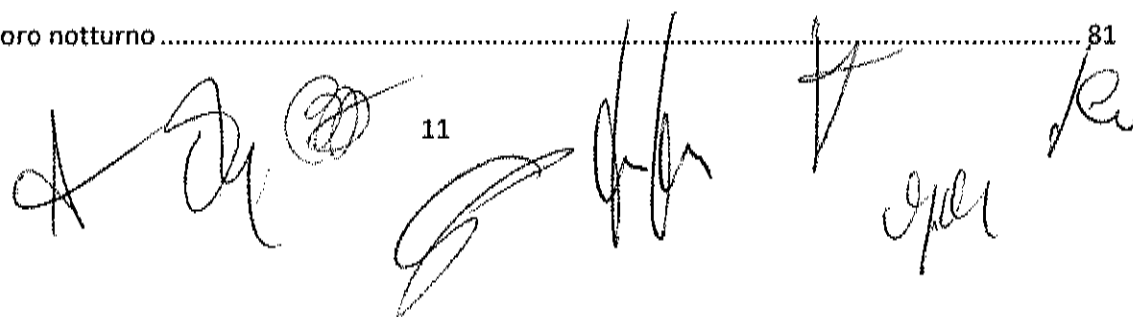
10



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a signature with a horizontal line through it, a signature that appears to be 'fhr', a circled signature, a signature that looks like 'ger', and a final signature on the right. The number '10' is printed above the first two signatures.

Art. 152	Determinazione della retribuzione oraria.....	68
CAPO II: PAGA BASE NAZIONALE		68
Art. 153	Paga base nazionale	68
Art. 154	Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga	69
Art. 155	Scatti di anzianità	69
Art. 156	Tredicesima mensilità	70
Art. 157	Quattordicesima mensilità	70
Art. 158	Indennità di contingenza.....	70
Art. 159	Norme comuni	71
TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		72
CAPO I: RECESSO		72
Art. 160	Recesso	72
Art. 161	Preavviso	72
Art. 162	Indennità sostitutiva del preavviso	72
CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO		73
Art. 163	Trattamento di fine rapporto.....	73
Art. 164	Restituzione documenti di lavoro	73
PARTE SPECIALE		74
TITOLO I: AZIENDE ALBERGHIERE		74
CAPO I: CLASSIFICAZIONE		74
Art. 165	Classificazione del personale	74
Art. 166	Stagiaires	79
Art. 167	Classificazione esercizi alberghieri.....	80
CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		80
Art. 168	Aziende di stagione	80
Art. 169	Orario di lavoro	80
Art. 170	Lavoro notturno	81

11

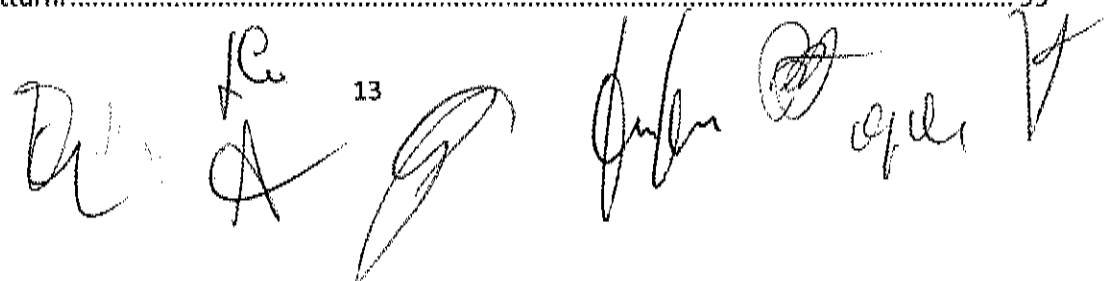


Art. 171	Lavoro straordinario.....	81
Art. 172	Festività.....	81
Art. 173	Ferie	81
Art. 174	Trattamenti salariali integrativi.....	81
Art. 175	Ratei	81
Art. 176	Scatti di anzianità	81
Art. 177	Trattamento di malattia.....	81
Art. 178	Infortunio	82
CAPO III: APPRODI E PORTI TURISTICI.....		82
Art. 179	Classificazione del personale	82
Art. 180	Locali aziendali.....	83
Art. 181	Divieto di concorrenza	83
Art. 182	Formazione	83
TITOLO II: COMPLESSI TURISTICO-RECETTIVI DELL'AREA APERTA.....		84
CAPO I: CLASSIFICAZIONE		84
Art. 183	Classificazione del personale	84
CAPO II. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		87
Art. 184	Aziende di stagione	87
Art. 185	Orario di lavoro	87
Art. 186	Lavoro notturno	87
Art. 187	Lavoro straordinario.....	88
Art. 188	Festività.....	88
Art. 189	Ferie	88
Art. 190	Trattamenti salariali integrativi.....	88
Art. 191	Ratei	88
Art. 192	Trattamento di malattia.....	88
Art. 193	Infortunio	89

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large stylized 'Z' on the left, a signature in the center, and several other initials and signatures on the right.

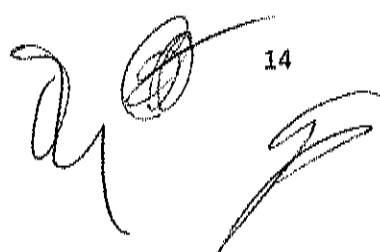
TITOLO III: PUBBLICI ESERCIZI	90
CAPO I: CLASSIFICAZIONE	90
Art. 194 Classificazione del personale	90
CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	94
Art. 195 Aziende di stagione	94
Art. 196 Orario di lavoro	95
Art. 197 Lavoro notturno	95
Art. 198 Lavoro straordinario.....	95
Art. 199 Festività	95
Art. 200 Ferie	96
Art. 201 Trattamenti salariali integrativi.....	96
Art. 202 Retribuzione esercizi di III e IV categoria	96
Art. 203 Percentuale di servizio	96
Art. 204 Percentuale di servizio ristoranti e similari.....	96
Art. 205 Percentuale di servizio bar caffè e similari	96
Art. 206 Percentuale di servizio banchetti e servizi affini.....	96
Art. 207 Sistemi di calcolo percentuale	96
Art. 208 Disposizioni varie	97
Art. 209 Percentuale per familiare datore di lavoro	97
Art. 210 Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti	97
Art. 211 Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante	98
Art. 212 Mensilità supplementari	98
Art. 213 Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti	98
Art. 214 Trattamento di malattia.....	98
Art. 215 Infortunio	98
Art. 216 Pulizia nei locali	99
Art. 217 Locali notturni	99

13



Art. 218	Percentuale di servizio	99
Art. 219	Refezione.....	99
CAPO III: NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE		99
Art. 220	Ristornati e buffets di stazione	99
TITOLO IV: STABILIMENTI BALNEARI.....		100
CAPO I: CLASSIFICAZIONE		100
Art. 221	Classificazione del personale	100
CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		102
Art. 222	Contratti a termine	102
Art. 223	Distribuzione dell'orario di lavoro.....	102
Art. 224	Lavoro straordinario.....	102
Art. 225	Festività	102
Art. 226	Trattamenti salariali integrativi.....	102
Art. 227	Riduzione paga base per gli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria.....	103
Art. 228	Trattamento di malattia.....	103
Art. 229	Infortunio	103
TITOLO V: ALBERGHI DIURNI.....		104
CAPO I: CLASSIFICAZIONE		104
Art. 230	Classificazione del personale	104
CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		105
Art. 231	Contratti a termine	105
Art. 232	Orario di lavoro	106
Art. 233	Lavoro notturno	106
Art. 234	Lavoro straordinario.....	106
Art. 235	Festività	106
Art. 236	Trattamenti salariali integrativi.....	106
Art. 237	Trattamento di malattia.....	106

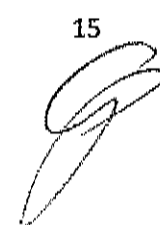
14

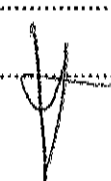


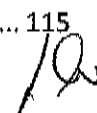
Handwritten signatures and initials.

Art. 238	Infortunio	106
TITOLO VI: IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO		108
CAPO I: CLASSIFICAZIONE		108
Art. 239	Classificazione del personale	108
CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....		110
Art. 240	Durata dell'orario settimanale	110
Art. 241	Distribuzione dell'orario settimanale.....	110
Art. 242	Lavoro straordinario.....	111
Art. 243	Festività	111
Art. 244	Ferie	111
Art. 245	Missione temporanea	111
Art. 246	Trasferimenti di residenza	111
Art. 247	Trasferimento.....	112
Art. 248	Lavoratori comandati	112
Art. 249	Trattamenti salariali integrativi.....	112
Art. 250	Paga base agenzie minori.....	112
Art. 251	Provvigioni.....	112
Art. 252	Indennità di cassa.....	113
Art. 253	Scatti di anzianità	113
Art. 254	Cambi di livello	113
Art. 255	Anzianità convenzionale	113
Art. 256	Mensilità supplementari	113
Art. 257	Trattamento di malattia.....	114
Art. 258	Infortunio	114
Art. 259	Sospensione dal lavoro	114
RISERVA SULLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE.....		115







PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti delle piccole e medie aziende dell'Informatica e dei Servizi Innovativi e della Comunicazione grafiche ed affini è il frutto di un impegno comune tra le parti sociali volto a creare un contesto lavorativo più equo, inclusivo e produttivo. In un'epoca caratterizzata da rapidi cambiamenti economici, tecnologici e sociali, è fondamentale promuovere una cultura aziendale che valorizzi il concetto di impresa e il contributo di ogni lavoratore, riconoscendo l'importanza della partecipazione attiva e del coinvolgimento a tutti i livelli dell'organizzazione.

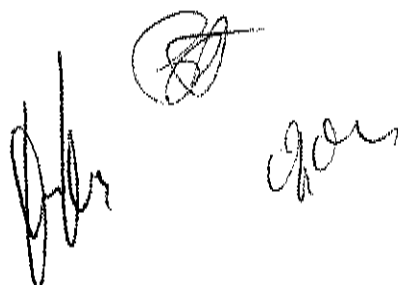
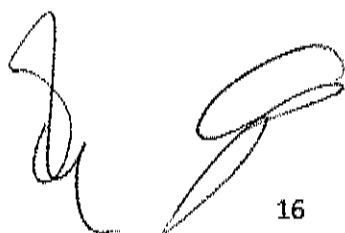
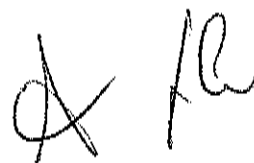
Il nostro obiettivo è quello di stabilire un quadro normativo che favorisca lo sviluppo professionale, il benessere e la sicurezza dei dipendenti, promuovendo al contempo la competitività e l'innovazione delle aziende operanti nel settore. La partecipazione dei lavoratori è vista non solo come un diritto, ma come un elemento essenziale per il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali e per il raggiungimento di risultati sostenibili e duraturi.

I principi cui si ispira il presente CCNL sono quelli:

1. dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
2. del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
3. dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
4. dell'impegno alla garanzia di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso: Il rispetto dei diritti e delle diversità è alla base di una cultura aziendale che valorizza ogni individuo, contribuendo a creare un clima di fiducia e collaborazione.
5. della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
6. della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

Il presente CCNL si propone quindi di stabilire le basi per un nuovo modello di relazioni industriali, dove la partecipazione attiva dei lavoratori diventi un elemento centrale per il successo delle aziende e per la realizzazione personale e professionale dei dipendenti. In questo spirito di collaborazione e condivisione, le parti si impegnano a lavorare insieme per costruire un futuro migliore per tutti gli attori coinvolti.



PARTE GENERALE

Art. 1 Sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro del personale dipendente delle aziende sotto elencate.

I. Aziende alberghiere

- a) alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, selfservices, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente; collegi, convitti e residenze universitarie; ogni altra attività ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero a prescindere dalla capacità ricettiva o dal numero di camere;
- b) bar, ristoranti, stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali, locali notturni, e altri pubblici esercizi annessi alle attività ricettive con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formano parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;
- c) ostelli; residences, villaggi turistici;
- d) colonie climatiche e attività similari;
- e) centri benessere integrati in aziende alberghiere.

II. Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta

Campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere e aree di sosta.

III. Aziende pubblici esercizi

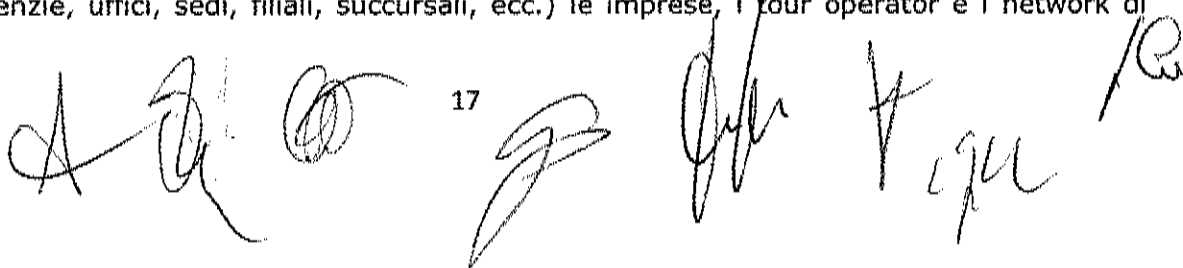
- a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast-foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;
 - piccole pensioni, locande, affittacamere, bed and breakfast, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;
 - caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli artt. 3 e 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287 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 e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;
- c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
- d) posti di ristoro sulle autostrade;
 - posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeroportuali, marittimi, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di ristorazione sui treni; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
 - aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre);
 - aziende per la ristorazione collettiva in appalto (mense aziendali e simili) e servizi sostitutivi di mensa;
 - spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
- e) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;
- f) aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;
- g) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;
- h) parchi a tema.

IV. Alberghi diurni

V. Imprese di viaggi e turismo, tour operator e network di agenzie di viaggi e turismo

- a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (agenzie, uffici, sedi, filiali, succursali, ecc.) le imprese, i tour operator e i network di

17



agenzie di viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici;

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

VI. Porti e approdi turistici

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

VII. Rifugi alpini

VIII. Settore termale: aziende termali e dei centri benessere termali delle stesse

Art. 2 Divieto di discriminazione

E' fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

Art. 3 Azioni positive

In conformità alla legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007) (GU Serie Generale n.20 del 26-01-2021)" si dispone:

a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;

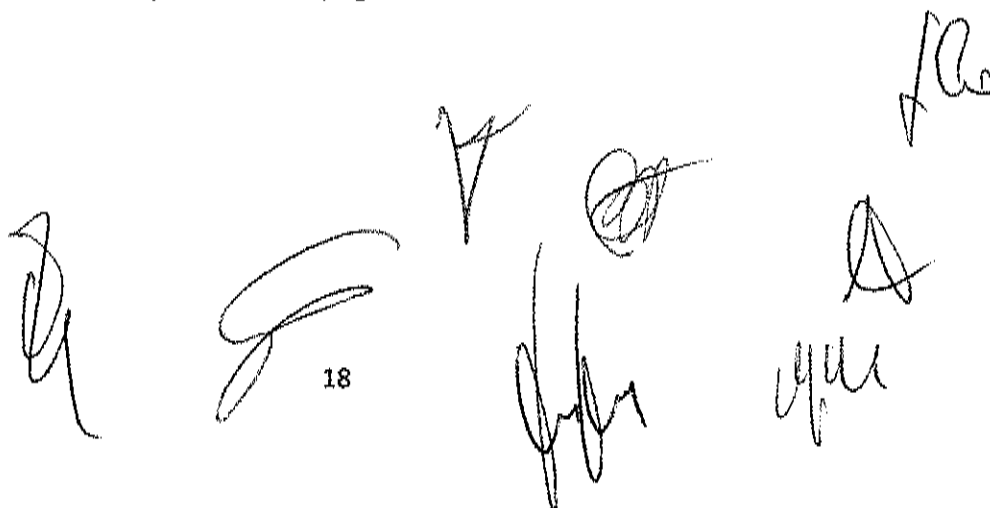
b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;

d) l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

Le organizzazioni stipulanti il presente ccnl si adoperano affinché:

- a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;
- b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
- c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.



18

PRINCIPI CONTRATTUALI

Art. 4 Retribuzioni

Le Parti, ritengono che le forme di partecipazione dei lavoratori e di responsabile cogestione delle imprese, seppure nella distinzione dei ruoli, siano fondamentali per il successo delle Imprese e del lavoro, quindi il presente CCNL prevede salari tabellari che rendono possibili nuove e più responsabili forme retributive quali:

- Un sistema premiale per obiettivi
- Lo sviluppo del Welfare aziendale
- Adeguate maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare
- L'istituzione e/o ampliamento delle indennità aventi lo scopo di retribuire particolari onerosità, rischi, responsabilità, creatività riguardanti l'attività dei lavoratori
- Lo sviluppo di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili aziendali

Art. 5 Collaborazione dei lavoratori nell'impresa

Il prorompente sviluppo tecnologico, la crescente complessità del quadro normativo, a partire da alcune proposte di legge presentate sull'argomento, supportate dalla raccolta di firma popolare, inducono le parti sottoscrittrici a sperimentare prima ancora di leggi da emanare forme di partecipazione che incentrino i misuratori di ciò su concrete forme di collaborazione e responsabilità capaci di concorrere in modo decisivo alla definizione delle strategie aziendali che puntino alla produttività e alla innovazione di processo e di prodotto.

Ciò punta alla riduzione delle "distanze gestionali" tra imprenditore e lavoratore subordinato, portando come naturale conseguenza ad una maggiore condivisione dei diversi processi aziendali, delle scelte, delle responsabilità e dei risultati tra imprenditori, dipendenti e collaboratori, senza mai intaccare la sfera dell'autonomia dell'imprenditore, relativamente alla visione e organizzazione dell'azienda.

Quanto precede, anche tenendo conto dell'art. 46 della Costituzione (*... la Repubblica riconosce il diritto dei Lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle Leggi, alla gestione delle aziende ...*) e la Direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Unione Europea e che stabilisce norme minime procedurali sulla tutela del diritto dei lavoratori a essere informati e consultati sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro posto di lavoro.

Art. 6 Sussidiarietà

Le Parti sottoscrittrici di questo Contratto Collettivo, pur consapevoli che il CCNL non potrà esaurire le problematiche connesse alla complessa situazione del lavoro, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione, in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo.

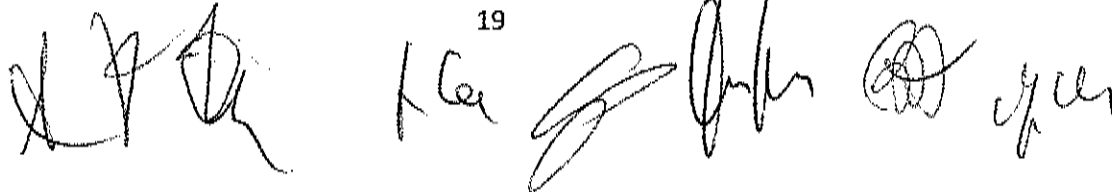
Pertanto, la scelta di questo CCNL è:

- a) prevedere solo le retribuzioni e le norme che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;
- b) privilegiare le forme di Collaborazione condivisa tra Azienda e Lavoratore e le forme di partecipazione agli utili d'impresa, che si affianchino ai sistemi incentivanti della produttività del lavoratore o d'area, come individuati dalla Contrattazione di Secondo livello, anche con sviluppo del *Welfare aziendale*. Quanto precede, affinché il Datore e i Lavoratori ricerchino in azienda le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con la specificità del mercato di settore, conciliate con la salvaguardia e la tutela dei bisogni primari dei Lavoratori;
- c) affrontare tutti i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso gestire tramite il CCNL e il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende, attraverso le prestazioni dell'Ente Bilaterale di riferimento, che comprendono anche le assicurazioni sull'invalidità e sulla vita, la mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. ed i Fondi Interprofessionali, di Solidarietà e di Previdenza Complementare.

Art. 7 Scelte retributive e normative e premi di risultato

Le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo rigido che attraverso gli affermati principi d'inderogabilità, tende a sclerotizzare l'azione delle Parti Sociali stesse e carica sul Lavoro oneri previdenziali molto gravosi, pari cioè a circa il 40% della retribuzione lorda del Lavoratore, senza proporzionata e reale contropartita, assumendo, quindi, una componente di odiosa parafiscaltà posta a carico dei soli Lavoratori dipendenti.

Ma pur considerando che il cuneo fiscale per le imprese e lavoratori è ancora molto ampio, le parti sottoscrittrici di questo contratto hanno scelto di utilizzare Premio di Risultato come elemento perequativo, proprio perché ha lo scopo di stimolare il superamento di criticità aziendali (c.d. "colli di



bottiglia"); di orientare l'impegno dei Lavoratori verso obiettivi particolari e contingenti; di favorire le operazioni di riorganizzazione dell'attività in particolari settori o periodi; di premiare l'efficienza in aree aziendali critiche, quindi migliorare gli aspetti della retribuzione dei lavoratori.

La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

Art. 8 Partecipazione agli utili d'impresa

Incoraggiate dalle previsioni legali sull'argomento (Art. 46 Cost., terzo c. art. 2099 c.c. e art. 2102 c.c.), le Parti individuano nella partecipazione agli utili d'impresa, un potente sistema formativo dei Lavoratori e dei Datori di lavoro, sulle reali dinamiche aziendali, sui positivi effetti della reciproca collaborazione e sui benefici che quest'ultima determina anche sui risultati economici. La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

Art. 9 Welfare contrattuale e aziendale

Le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare il *Welfare Aziendale*, estensione dell'obbligatorio *Welfare Contrattuale*, quale elemento di fidelizzazione del Lavoratore all'Impresa e per assicurare al Lavoratore maggiori benefici a parità di costo aziendale.

Si rinvia al titolo II del CCNL.

Art. 10 Progressività

Per la novità dell'impostazione data, vi sarà progressività ed articolazione nel decollo complessivo dei benefici derivanti dal CCNL, dalle Contrattazioni di Secondo livello ed Individuale. Alcuni di essi saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti nell'esercizio dalla singola realtà aziendale. Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella constatazione di un aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano d'incontrarsi entro la metà della vigenza del presente CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente qui previsti, rispetto all'evoluzione che vi sarà dell'Indice IPCA del costo della vita.

Art. 11 Parità di genere

Le Parti riconoscono l'importanza che nelle Aziende si realizzino le condizioni atte ad assicurare l'assenza di pregiudizi di genere ed a garantire le concrete possibilità di pari sviluppo delle retribuzioni e delle carriere, ogniquale volta vi sia parità nella quantità e qualità del lavoro prestato.

Art. 12 Ermeneutica contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL, non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la loro connessione e secondo le intenzioni espresse nella presente Premessa e nelle Premesse dei vari Titoli. I casi dubbi, a domanda di una Parte interessata, saranno risolti dalla Commissione paritetica nazionale di cui al titolo IV.

Art. 13 Conclusioni

Il presente CCNL, in funzione delle concrete situazioni, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello che, anche grazie ai recuperi di efficienza e alla promozione di servizi, permetta il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori, l'attivazione di prestazioni di solidarietà e lo sviluppo del *Welfare aziendale*. Le Parti hanno scelto di porre in essere ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva, che sia ispirato al principio di collaborazione in un rapporto di reciproca correttezza e di condivisione dei valori di sussidiarietà, *partecipazione*, regionalismo, solidarietà e flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta, quindi, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto. Tale livello minimo sarà, normalmente, integrato positivamente dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello.

20

SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE
TITOLO I: CONTRATTAZIONE

Art. 14 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale

Il presente contratto decorre dal 01 aprile 2025 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, tramite flusso UNIEMENS ed utilizzando il codice delle Associazioni datoriali firmatarie.

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

Art. 15 Lavoratori provenienti da altri CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

- Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
- Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.
- Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Art. 16 Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative.

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.

In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

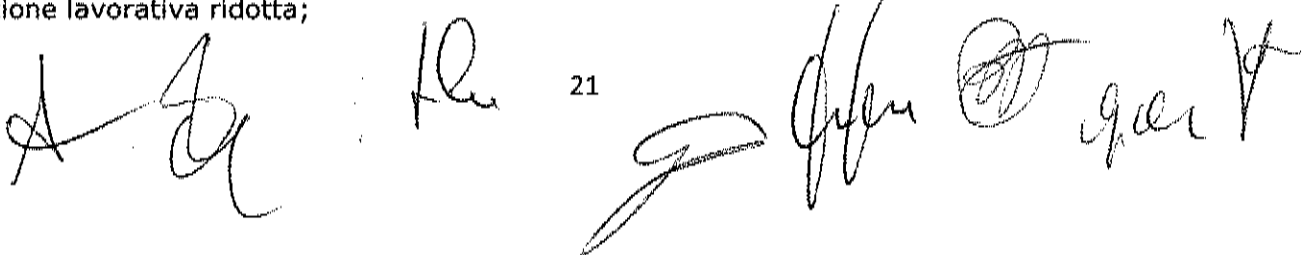
Art. 17 Materie della contrattazione integrativa

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.

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, 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 decreto legislativo 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;

21



d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1 dell'art. 23 della legge n. 56/1987, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta 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 temporaneo;

f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;

g) intervallo per la consumazione dei pasti;

h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

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;

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

n) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;

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;

s) premio di risultato;

t) regolamentazione nastro orario stagionali;

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

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

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

b) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra;

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

d) 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;

e) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga;

f) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni;

g) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni;

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

i) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva;

j) determinazione del compenso fisso ai maître o capi camerieri;

k) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti;

l) determinazione della misura della trattenuta cautelativa;

m) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione;

n) 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);

o) clausole di uscita;

22

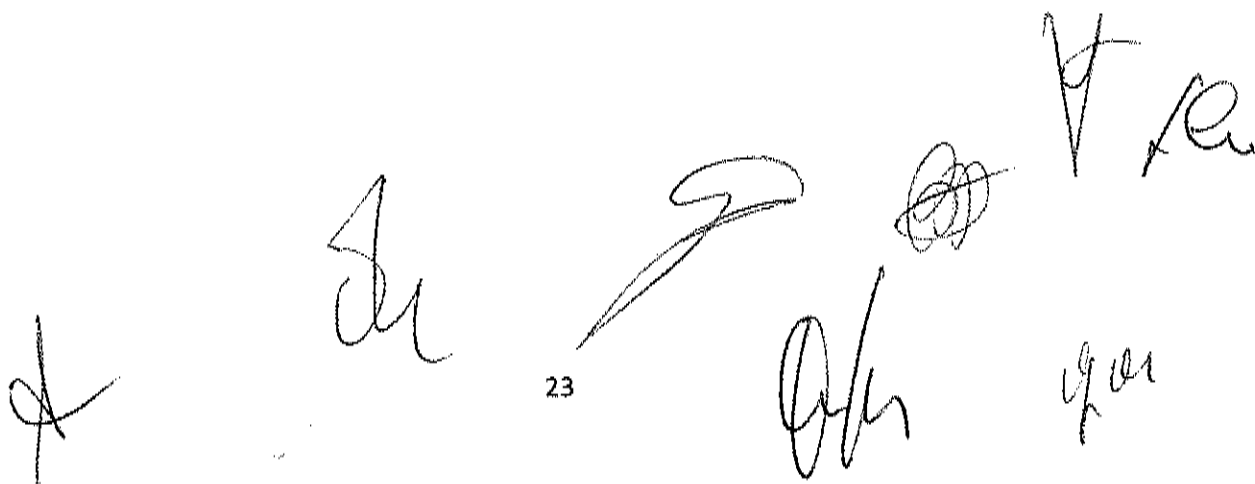
- p) contratti a termine ed aziende di stagione;
- q) retribuzione onnicomprensiva;
- r) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore;
- s) funzionamento Commissioni paritetiche.

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

- 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;
- e) clausole di uscita;

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

- a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 del decreto legislativo n. 198 del 2006, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
- b) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta;
- c) intervallo per la consumazione dei pasti;
- d) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- e) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
- f) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
- g) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- h) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale;
- i) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
- j) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;
- k) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;
- l) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
- m) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;
- n) 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A', a large stylized signature 'Lu', a signature '23' (likely a date or reference number), a signature 'Afr', a signature 'gar', and a large signature 'V' followed by 'Re'.

TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Art. 18 Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale EBILAV ed utilizzando le fonti disponibili.

Art. 19 Livello territoriale

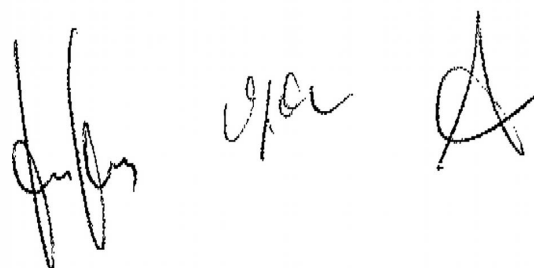
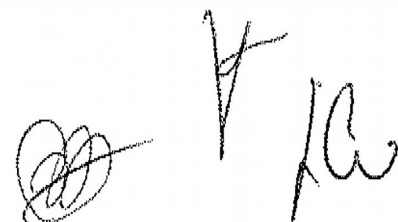
Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

Art. 20 Livello aziendale

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

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

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



TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

Art. 21 RSU

RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti. Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari a:

- 3 componenti per la R.S.U. costituita negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti e nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al punto precedente.

Alle OO.SS. firmatarie, nelle more è riconosciuta la nomina della R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale).

Art. 22 Permessi

I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL hanno diritto ai necessari permessi e congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 70 ore annue.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali (R.S.A. o R.S.U.) hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari 2 ore all'anno per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti, e pari a 12 ore mensili nelle aziende di dimensioni maggiori che occupano fino a 3000 dipendenti. I permessi di cui sopra spettano ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende della prima tipologia, e ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende appartenenti alla seconda categoria.

Per usufruire dei permessi occorre in ogni caso un preavviso scritto di 24 ore, da presentare tramite la federazione territoriale ovvero l'organizzazione sindacale di appartenenza.

I titolari dei permessi retribuiti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 giorni annui. Per la fruizione di tali permessi è richiesto un preavviso scritto di 3 giorni, da presentare tramite le rappresentanze sindacali dell'azienda.

Infine, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali o funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

Art. 23 Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 24 Assemblea

Nella unità produttiva in cui siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché, nei limiti di 13 ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

La convocazione sarà comunicata entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSU.

Art. 25 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'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.

Art. 26 Delegato aziendale

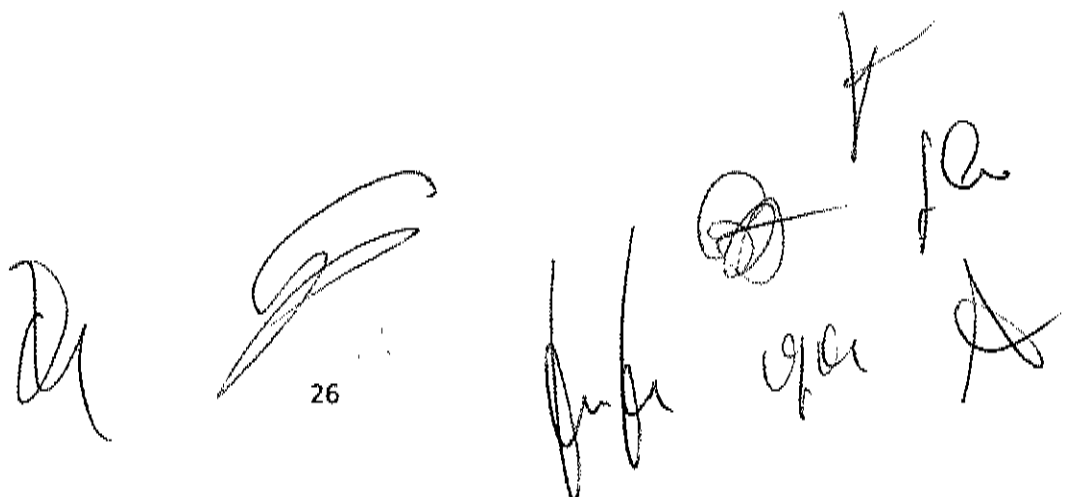
Negli istituti che hanno da undici e fino a quindici dipendenti, le organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento del delegato per motivi inerenti all'esercizio delle due funzioni è nullo.

Art. 27 Trattenuta contributi sindacali

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore. La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

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

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



26

TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

La bilateralità si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente. Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

Art. 28 Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV (cod. LAV1) costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Art. 29 Funzioni e finalità

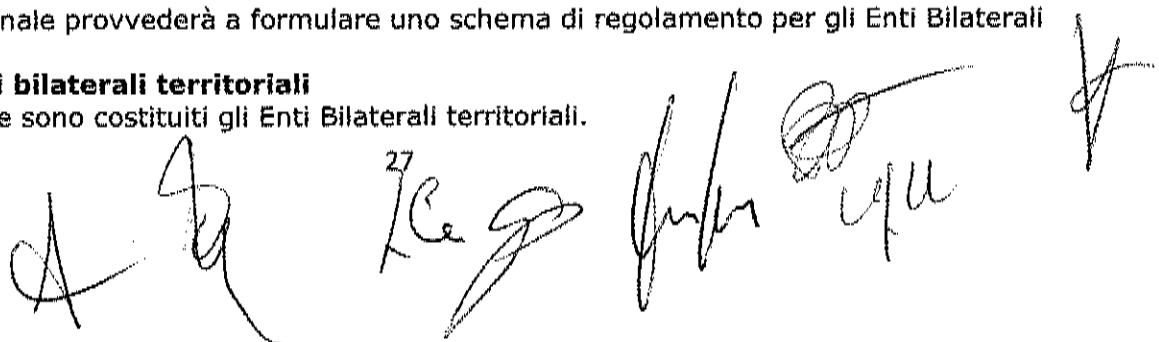
L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

1. formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
2. sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
3. promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
4. monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
5. conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
6. costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
7. costituzione della banca dati delle RSU;
8. costituzione della banca dati delle RLS;
9. interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
10. costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
11. gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
12. costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
13. attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
14. attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
15. attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Art. 30 Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli Enti Bilaterali territoriali.



L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;

- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dei commi da 720 a 726 della legge 234/2021;
- svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

Art. 31 Finanziamento Enti Bilaterali

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.

Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari a 25 euro/mese, corrisposto per 13 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

NOTA A VERBALE

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Art. 32 Strumenti nazionali

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
- 2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- 3) l'Osservatorio Nazionale;
- 4) la Commissione Paritetica Nazionale.

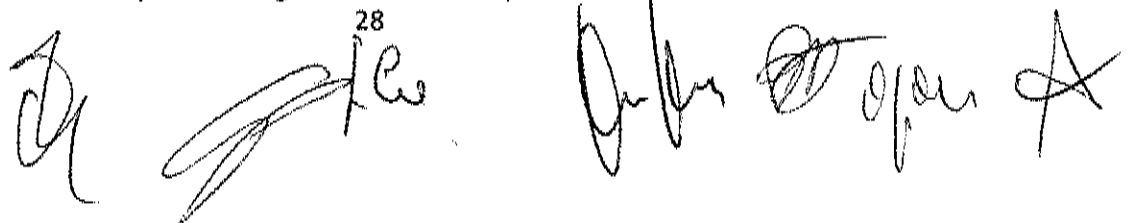
La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 33 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore dell'industria alimentare, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della

28



normativa di recepimento.

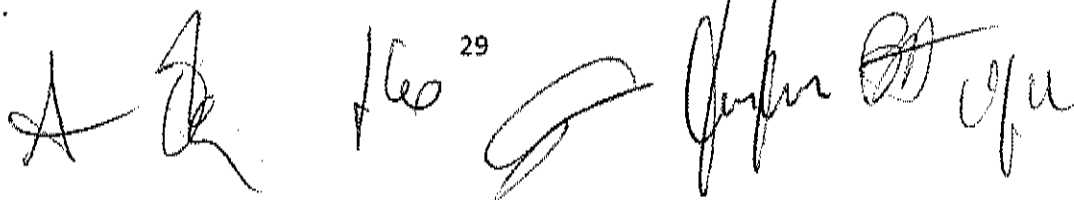
La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 34 Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) 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;
- 4) 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 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal d.lgs. 198/2006 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) 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;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di legge).
- 12) L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
- 13) La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).
- 14) La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.



- 15) 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.

Art. 35 Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) 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 anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato ed apprendistato.

Art. 36 Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 37 Commissione Paritetica Nazionale: procedure

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un

30



prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

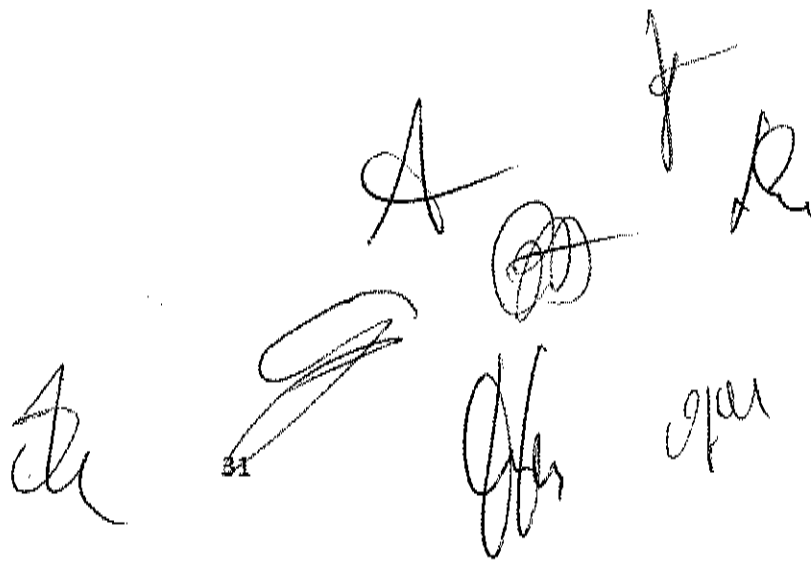
La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'A' and a signature with the number '31' below it.

TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Art. 38 RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 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 1000 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, 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.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, 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 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 RSA/RSU.

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 territoriale per la sicurezza 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.

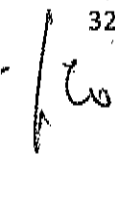
Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

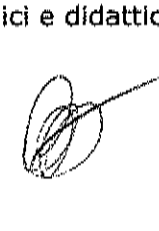
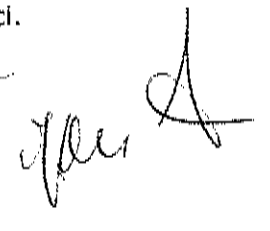
Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- 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 regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici.

Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

Art. 39 RLST

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

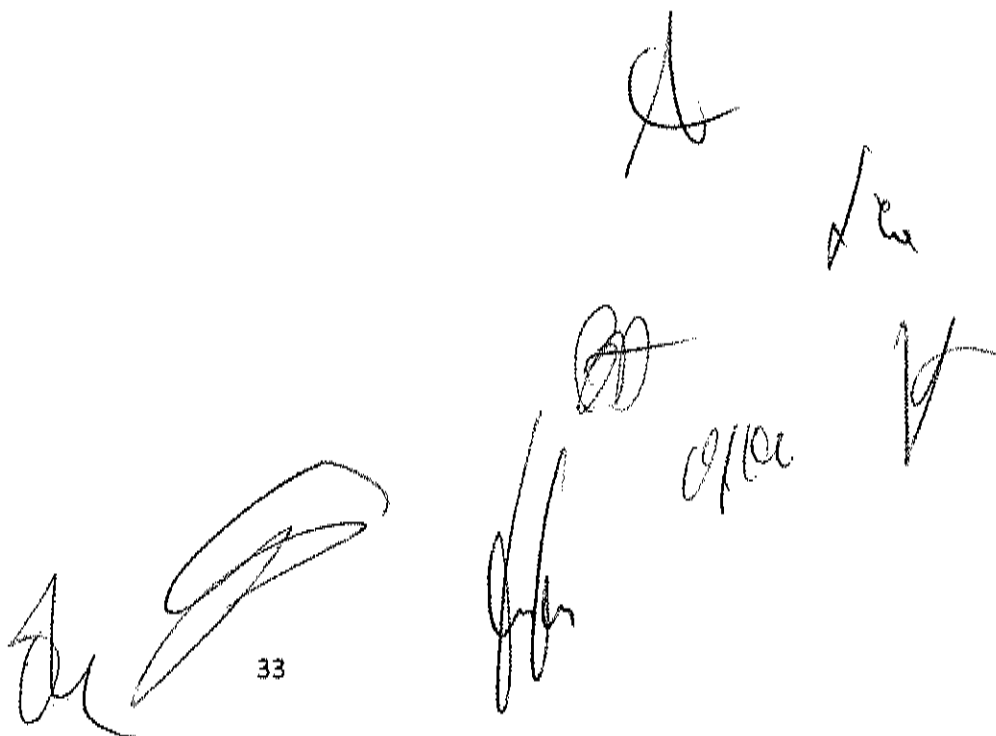
Art. 40 Organismi paritetici

La parti danno atto di aver costituito all'interno dell'Ente Bilaterale EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

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.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- 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 regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

The bottom right section of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized 'A' at the top, a signature that looks like 'de' to its right, a signature 'ce' below that, a signature 'ce/ce' further down, and several other less legible signatures and initials scattered around. The page number '33' is printed in the center of this section.

TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 41 Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, può essere esperito un tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi presso le Commissioni di Conciliazione.

La Commissione di conciliazione è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno al un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciliatori, debbono aver depositato la firma presso l'ispettorato Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione Imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.

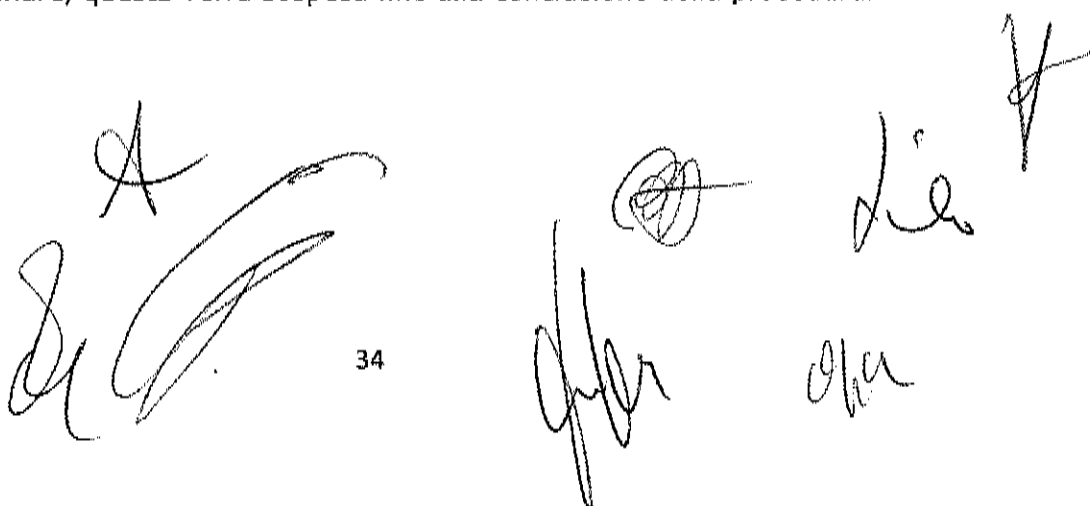
Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412ter.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, a circular stamp in the center, and several other initials and signatures on the right.

SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO
CAPO I: APPRENDISTATO

Art. 42 Durata

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

Inquadramento finale	Durata (mesi)
2, 3, 4	36
5, 6s	36
6	24
Figure artigiane	48

In rapporto alle specifiche realtà territoriali e in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

Art. 43 Proporzione numerica

Con riferimento alla proporzione numerica degli apprendisti si rimanda alla normativa in materia.

Art. 44 Assunzione nuovi apprendisti

L'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme pari ad almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Art. 45 Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio ovvero alla Commissione nazionale, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al CCNL.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Art. 46 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Art. 47 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

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

- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 48 Trattamento normativo

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

Art. 49 Retribuzione

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% (per i percorsi di apprendistato in cicli stagionali).

La retribuzione al 95% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato sia superiore a 36 mesi e nei limiti della durata massima di 48 mesi (previsione applicabile alle figure artigiane).

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

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

Art. 50 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna, per il tramite della formazione a distanza "FAD" e attraverso strumenti e-learning, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

Art. 51 Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno

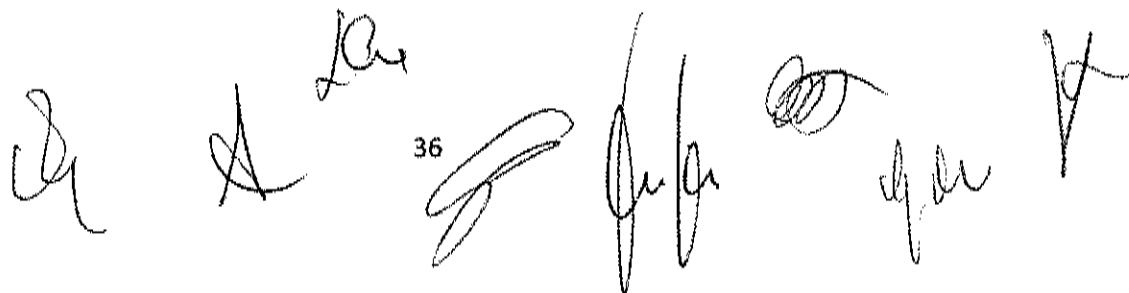
- 80 ore medie annue per i livelli secondo e terzo;
- 60 ore medie annue per i livelli quarto, quinto e sesto super;
- 40 ore medie annue per il livello sesto.

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.

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

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

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

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. In the center, the number '36' is written. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible.

Art. 52 Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti, le aziende dovranno procedere all'approvazione dei piani formativi da parte degli Enti Bilaterali. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le parti firmatarie del presente CCNL considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province/Città Metropolitane ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali.

Art. 53 Tutor

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), d.lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2, è seguita dal tutor aziendale, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Art. 54 Apprendistato in cicli stagionali

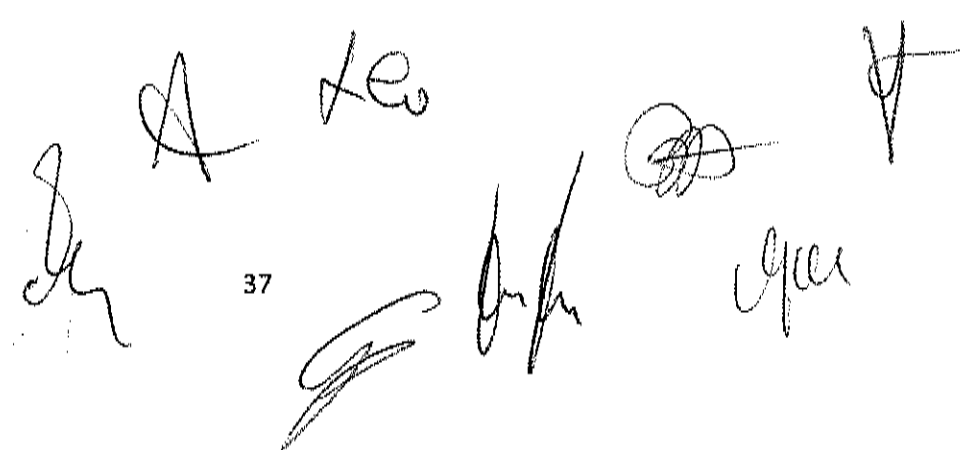
Lo svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, è consentito a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario.

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

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

Art. 55 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the employer, the apprentice, and the representatives of the Bilateral Entities.

CAPO II: LAVORO A TEMPO DETERMINATO, SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE

Art. 56 Contratto a tempo determinato

Fermo restando che il Contratto di Lavoro normale per l'avviamento al lavoro è il contratto a tempo indeterminato, l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 57 Limiti quantitativi

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

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

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

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

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

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.

Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle di stagione.

Art. 58 Limiti temporali

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. In ogni caso il contratto sarà acausale solo per i primi 12 mesi, per il periodo successivo dovranno ricorrere i motivi previsti dalla legge 96/2018. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4.

Art. 59 Nuove attività

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.

Art. 60 Sostituzione e affiancamento

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

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

- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale. L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

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.

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

Art. 61 Stagionalità

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Per la definizione della attività stagionale si rinvia ai sensi dell'articolo 21 c2 del d.lgs. 81/15 al d.p.r. 1525/1963 (in attesa del decreto del ministero del lavoro che sostituirà lo stesso);

Art. 62 Intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

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.

Art. 63 Cause di forza maggiore

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

Art. 64 Diritto di precedenza

Il lavoratore assunto contratto a tempo determinato hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

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

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

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

Art. 65 Somministrazione

Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale, nelle ipotesi di seguito indicate e nel rispetto della legge 96/2018:

- a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- c) sostituzione di lavoratori assenti;
- d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

39



In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui alle lett. a), b), d), e) del comma 1, sarà contenuto entro il 10% per cento dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati.

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.

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

Art. 66 Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

CAPO III: PART-TIME

Art. 67 Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

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

Art. 68 Definizioni

Si intende per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;

Art. 69 Rapporto a tempo parziale

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 della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno 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.

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.

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

40



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

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

Art. 70 Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

- a) volontarietà di entrambi 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;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 71 Lavoro supplementare: normativa

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part - time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro supplementare vanno retribuite una maggiorazione del 15% rispetto alla paga base oraria.

Art. 72 Variazione in aumento e variazione in distribuzione

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole relative alla variazione in aumento o distribuzione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole relative alla variazione in distribuzione 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.

Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% delle ore di lavoro settimanali concordate.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle suddette clausole è di almeno due giorni.

Le ore di lavoro richieste a seguito dell'applicazione delle suddette clausole verranno retribuite, con la sola maggiorazione dell'31,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole di variazione in aumento o distribuzione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole in aumento o distribuzione, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;

41



- esigenze personali, debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

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.

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

Art. 73 Part-time weekend

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, con studenti o giovani di età inferiore ai 30 anni. Diverse 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.

CAPO IV: LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Art. 74 Lavoro extra e di surroga

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

- banquetting;
- 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.

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.

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

CAPO V: LAVORATORI STUDENTI

Art. 75 Lavoratori studenti

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.

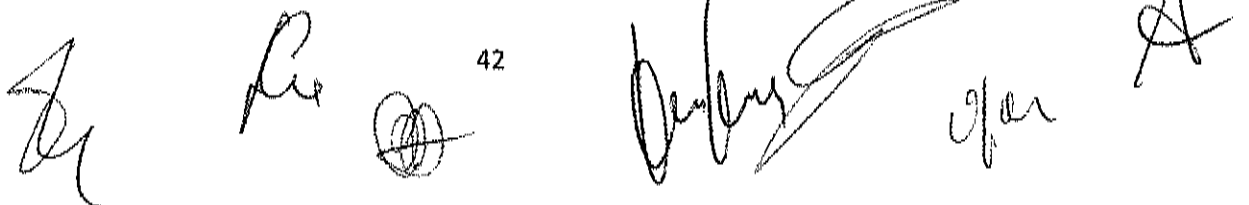
CAPO VI: APPALTO DI SERVIZI

Art. 76 Appalto di servizi

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

- attività che vengono conferite in appalto;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;

42



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

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

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1. Per le unità produttive con più di quindici dipendenti in cui non siano state costituite né RSA né RSU, la convocazione sarà indirizzata alle competenti organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto, per il tramite della organizzazione territoriale degli imprenditori aderente alla competente organizzazione nazionale stipulante il presente contratto

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

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

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

Quanto previsto al comma precedente si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi d'appalto sempreché dal libro unico del precedente appaltatore ne risulti la stabile adibizione all'esecuzione del servizio di cui trattasi per i sei mesi precedenti il cambio di appalto. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 non si applicano ai villaggi turistici e ai complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

L'azienda potrà rivolgersi alla commissione paritetica per richiedere di attestare la sussistenza di un appalto genuino.

Ai fini del raggiungimento degli accordi individuali di cui al comma 5, il datore di lavoro e il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione con l'assistenza dell'organizzazione alla quale ciascuna delle parti aderisce o conferisce mandato.

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

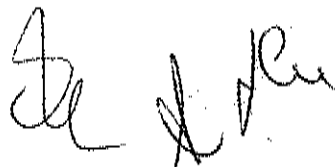
CAPO VII: TELELAVORO

Art. 77 Lavoro agile e lavoro a distanza.

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt. 18 e ss. l. 81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.

Art. 78 Definizione di Lavoro Agile

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.



3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

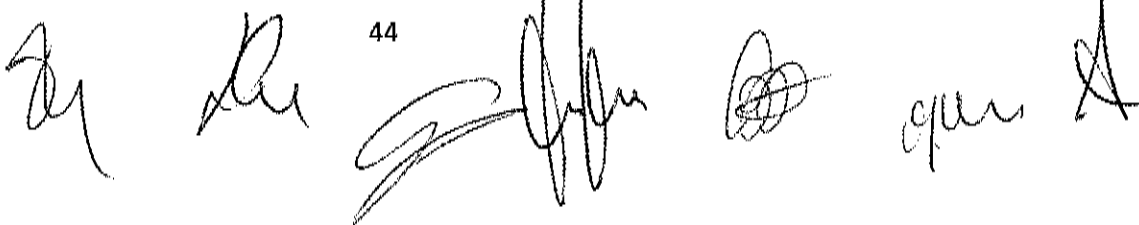
11) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.

12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Art. 79 Diritti collettivi

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart



working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

Retribuzione

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente CCNL lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del lavoro agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Particolari indennità

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore, deve comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 80 Controlli a distanza

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

Art. 81 Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Art. 82 Organizzazione della struttura lavorativa

Le parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

Art. 83 Diligenza e riservatezza

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Art. 84 Formazione

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

Art. 85 Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente CCNL, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Art. 86 Postazioni di lavoro

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

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 dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 87 Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.

2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.

3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.

4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.

6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

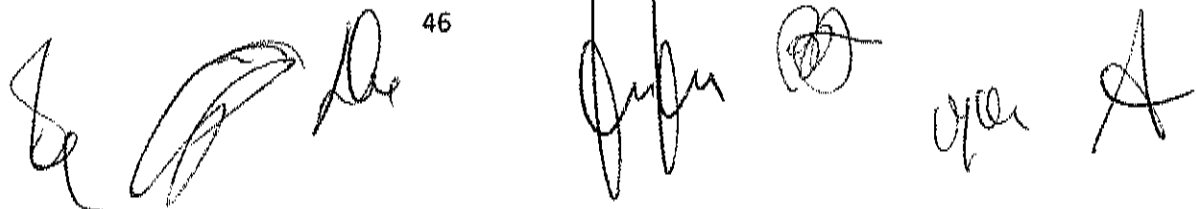
7. lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via Internet.

8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Art. 88 Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe

46



con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente al lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione.

Art. 89 Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Art. 90 Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro, se individuata, e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Comunicazione dell'Accordo

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione all'ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

Infortunio

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del lavoro agile nei locali domestici.

Art. 91 Lavoro a distanza (Telelavoro)

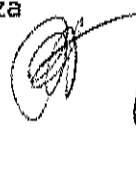
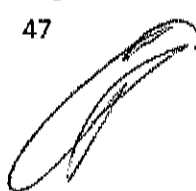
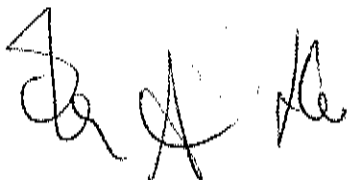
Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza

Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza".

Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale.

Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:

- a) Durata;
- b) Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
- c) Assegnazione strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;
- d) Modalità di controllo della prestazione a distanza;
- e) Orario di lavoro
- f) Tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza



- g) Predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa
- h) Regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro agile presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali utili al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

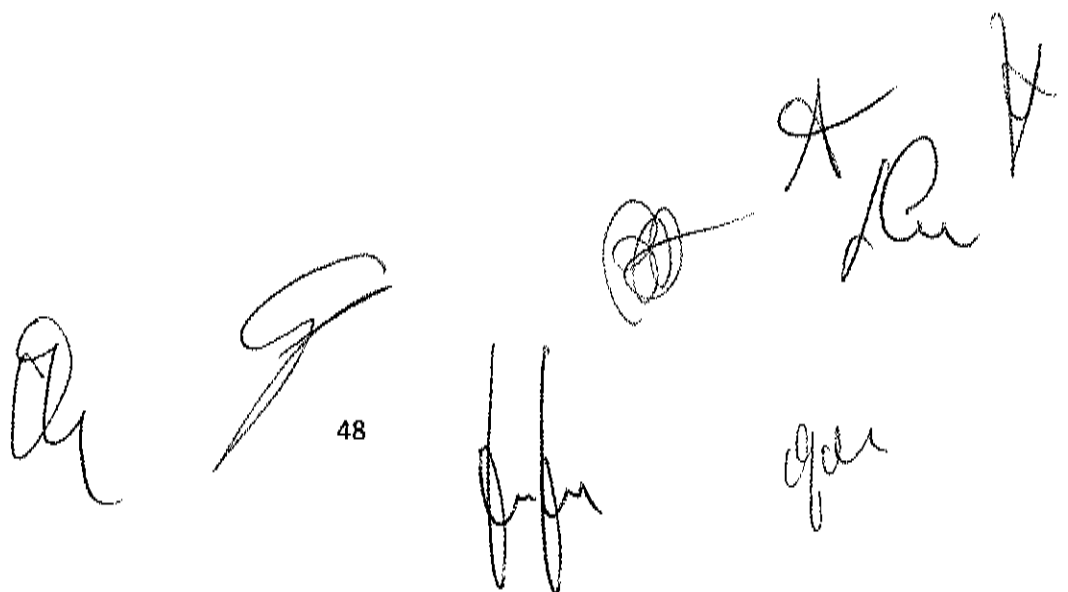
I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente CCNL

Art. 92 Controlli a distanza nel telelavoro

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo telelavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore a distanza le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il lavoratore agile, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.



Handwritten signatures and a circular stamp are visible at the bottom of the page. The signatures are in various styles, including a large 'A' on the left, a stylized 'S' in the center, and several others on the right. A circular stamp is located near the center-right.

TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE

Art. 93 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV - una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 - 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV - nonché dei relativi imprenditori iscritti - in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata - direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) - al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo www.cesarepozzo.org;

b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV".

Contributi

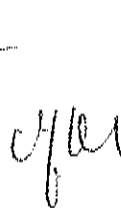
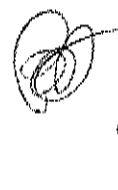
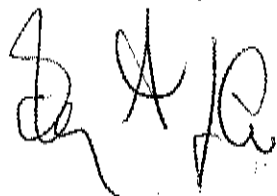
Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

Nota a verbale

Le parti non escludono la possibilità di ricorrere ad altri Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa.



Art. 94 Fondo di previdenza complementare

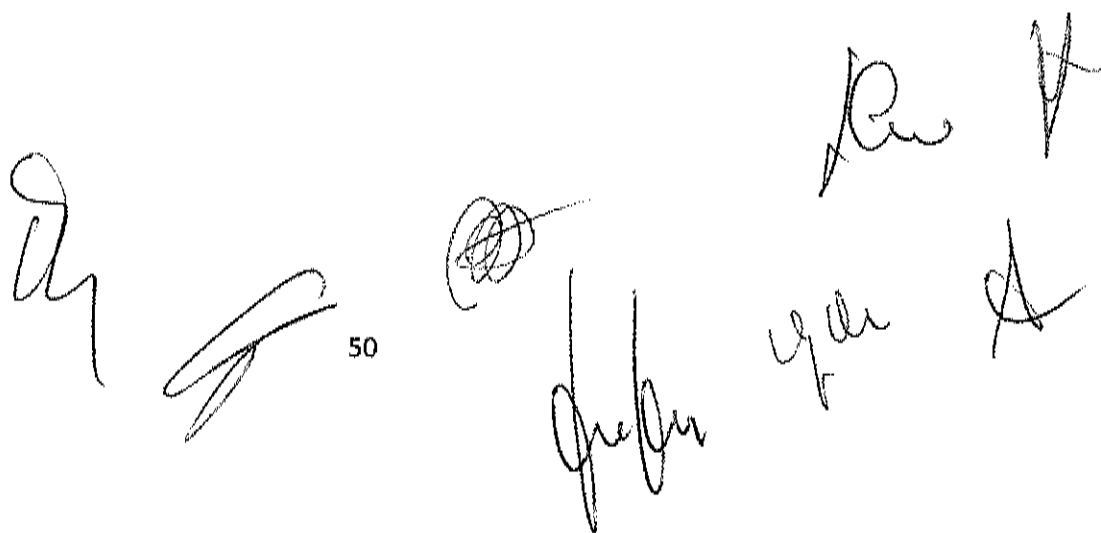
Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

Art. 95 Formazione continua

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 96 Welfare aziendale sperimentale

Le aziende, sono tenute, al primo luglio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 250,00 da utilizzare entro il 30 giugno dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time.



Handwritten signatures and a stamp. The stamp is circular with a star in the center and the number 50 below it. There are several handwritten signatures around the stamp, including one that appears to be 'G. P.' and another that appears to be 'G. P.'.

TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 97 Premessa

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.

Art. 98 Classificazione

Area quadri

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

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

Aziende alberghiere: direttore

Complessi turistico – ricettivi all'area aperta: direttore

Porti e approdi turistici: direttore del porto

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

Aziende alberghiere: vicedirettore; food and beverage manager; room division manager; capo settore commerciale; capo settore amministrativo; capo settore acquisti; capo settore tecnico; capo sistemi informatici (IT manager); capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni

Complessi turistico-ricettivi dell'area aperta: direttore campeggio o villaggio, vicedirettore (in presenza di direttore inquadrato come quadro A); vicedirettore commerciale, tecnico, turistico amministrativo

Porti e approdi turistici: vicedirettore del porto

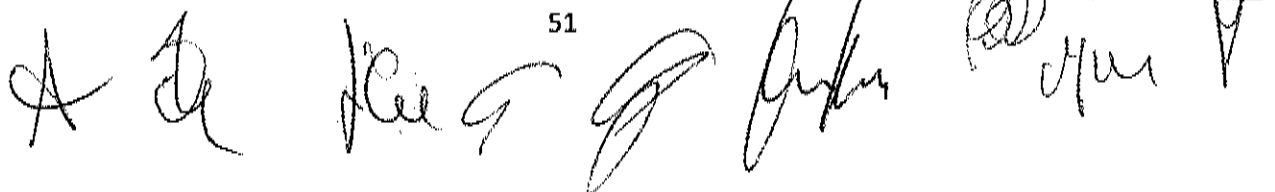
Livello primo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.

Aziende alberghiere: responsabile di ristorante; responsabile dei servizi prenotazione; responsabile vendite centralizzate; responsabile della comunicazione istituzionale; responsabile tecnico di area; analista sistemista; capo cuoco

Complessi turistico-ricettivi dell'area aperta: capo settore commerciale

51



Porti e approdi turistici: responsabile tecnico o amministrativo del porto; nostromo

Livello secondo

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

Aziende alberghiere: capo ricevimento, primo portiere, capo servizi di sala, chef, prima governante, capo barman, coordinatore del centro prenotazioni; capo ced,

Complessi turistico-ricettivi dell'area aperta: responsabile di settore commerciale o di servizio; responsabile impianti tecnici, capo servizio amministrativo, capo cuoco

Porti e approdi turistici: capo ufficio tecnico o amministrativo; responsabile tecnico del sistema di sorveglianza; responsabile dei mezzi nautici

Livello terzo

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

Aziende alberghiere: impiegato addetto al personale e formazione senza superiore gerarchico; impiegato addetto all'amministrazione e controllo delle procedure senza superiore gerarchico;

portiere unico; coordinatore ricevimento villaggio turistico; prima guardarobiera consegnataria, capo pasticciere, maggiordomo personale; capo operaio; maitre; barman unico; portiere di notte

Complessi turistico-ricettivi dell'area aperta: segretario di direzione; impiegato di concetto; capo ufficio contabile

Porti e approdi turistici: operaio specializzato provetto; addetto alla torre di controllo

Livello quarto

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

Aziende alberghiere: pasticciere, pizzaiolo, cuoco capo partita; chef de rang; capo garage; operaio specializzato

Complessi turistico-ricettivi dell'area aperta: capo squadra elettricisti; pizzaiolo; cameriere

Porti e approdi turistici: ormeggiatore con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine

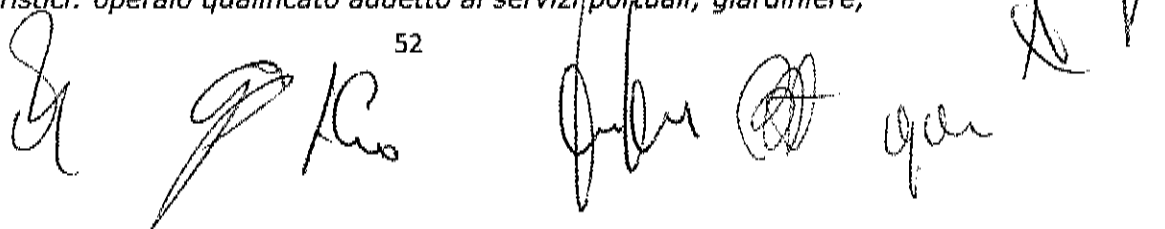
Livello quinto

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

Aziende alberghiere: magazziniere comune con funzioni operaie; cassiere bar ristorante; autista; caffettiere; demi chef de rang, cuoco, massaggiatore; addetto centro benessere;

Complessi turistico-ricettivi dell'area aperta: magazziniere comune; conducente automezzi e natanti; aiuto commesso; banconiere tavola calda; capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;

Porti e approdi turistici: operaio qualificato addetto ai servizi portuali; giardiniere;



Livello sesto super

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

Aziende alberghiere: commisi di cucina; addetto ai servizi di camera;

Complessi turistico-ricettivi dell'area aperta: commis di cucina, di ristorante, di bar

Porti e approdi turistici: operaio comune addetto ai servizi portuali; altre qualifiche di valore equivalente

Livello sesto

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

Aziende alberghiere: addetto di cucina, commis di cucina, sala e piani; addetto al self-service; lavandaio; facchino, servizio navette;

Complessi turistico-ricettivi dell'area aperta: operaio comune, accompagnatore su campo, custode,

Porti e approdi turistici: operatore unico dei servizi di pulizia

Livello settimo

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

Aziende alberghiere: personale di fatica e/o pulizia, addetto al mangano e alla stiratura; dogsitter

Complessi turistico-ricettivi dell'area aperta: personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici; fattorino;

Porti e approdi turistici: inserviente generico

Art. 99 Inquadramento

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali, laddove espressamente indicati, come risultano dalla classificazione del personale riportata nella Parte speciale del presente contratto distinta per ciascun comparto.

CAPO II: ASSUNZIONE

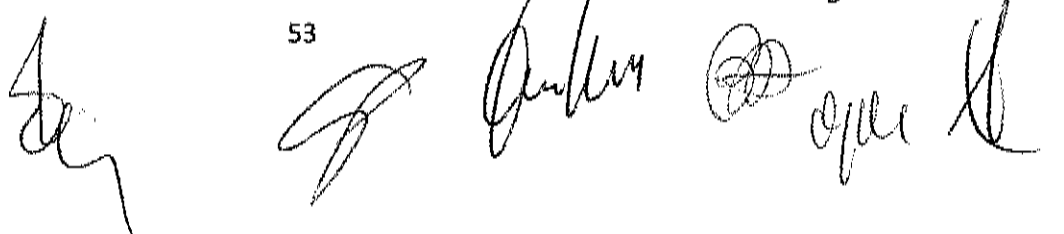
Art. 100 Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipo di contratto;
- b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c) data di assunzione;
- d) luogo di lavoro;
- e) orario di lavoro;
- f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i) CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e



nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA

Art. 101 Mansioni del lavoratore

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

Art. 102 Mansioni promiscue

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

CAPO IV: PERIODO DI PROVA

Art. 103 Periodo di prova

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

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

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

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

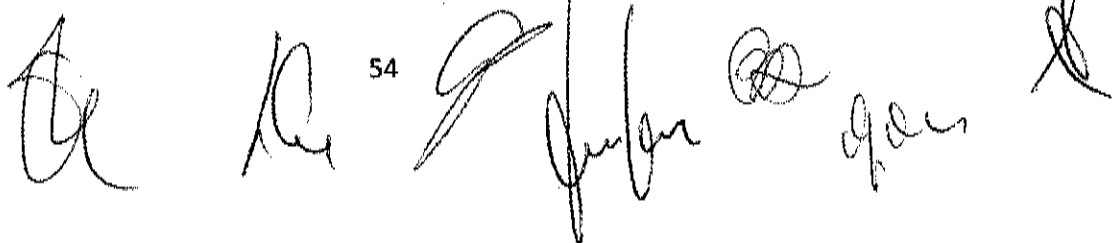
LIVELLI	DURATA
A e B	180 gg
1	150 gg
2	75 gg
3	45 gg
4 e 5	30 gg
6s	20 gg
6 e 7	15 gg
apprendista	20gg

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

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

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

54



TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: ORARIO DI LAVORO

Art. 104 Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende, è fissata in 40 ore settimanali.

Art. 105 Durata dell'orario di lavoro

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 106 Riposo giornaliero e settimanale

Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'art. 17 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro 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.

Art. 107 Riduzione dell'orario

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

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

Tali riduzioni sono comprensive delle festività religiose abolite.

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.

In presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a trentadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

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

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

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

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

Art. 108 Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

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

Art. 109 Distribuzione dell'orario settimanale

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

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

Art. 110 Flessibilità

In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi

plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a alle 40 ore settimanali e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

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

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore alle 40 ore non potrà superare le quattro consecutive, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio, il limite è di sei settimane consecutive.

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

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

NOTA A VERBALE

Le parti stabiliscono che in via sperimentale il lavoratore per sua espressa richiesta potrà rinunciare alla monetizzazione delle ore presenti in banca ore e non fruite e l'azienda si obbliga ad istituire in qualità di promotore un percorso formativo individuale anche durante il normale orario di lavoro.

Art. 111 Lavoro notturno

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

Art. 112 Lavoratori notturni

Il periodo notturno, è quello specificato per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

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

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

Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali.

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

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

Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione.

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

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

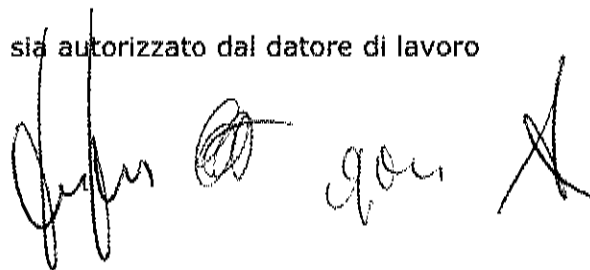
Art. 113 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale. Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentocinquanta ore annuali.

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

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro

56

o da chi ne fa le veci.

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

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo anche a richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

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

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

Art. 114 Politiche di integrazione socio-lavorativa

Al fine di favorire la piena inclusione di tutti i lavoratori e garantire a pieno il rispetto dei principi costituzionali, il presente CCNL in un'ottica di modernizzazione delle relazioni sindacali ed industriali promuove in via sperimentale il seguente capo.

In particolare, le parti sociali intendono:

- promuovere e curare il pieno inserimento e la piena integrazione dei lavoratori stranieri, anche avviando iniziative con enti territoriali privati e pubblici;
- promuove iniziative volte a prevenire e a contrastare la discriminazione, la xenofobia e il fenomeno del razzismo;
- cura lo studio sulle emergenze sociali ed occupazionali.

A tal fine, i datori di lavoro che hanno alle dipendenze lavoratori stranieri e/o lavoratori appartenenti a differenti culti e credenze religiose, possono - previo accordo con le OO.SS stipulanti, e le RSA/RSU ove presenti - stipulare appositi accordi al fine di adottare regimi di flessibilità oraria anche temporanei, ovvero accordi sulla fruizione di permessi e/o ferie volti a favorire la partecipazione da parte dei dipendenti interessati a culti, cerimonie e/o particolari ricorrenze.

Resta chiaro che la libertà del lavoratore va sempre temperata con il rispetto degli obblighi contrattuali, degli accordi o pratiche collettive esistenti e delle norme in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Pertanto, il datore di lavoro potrà rifiutare la firma dei suddetti accordi solo in presenza di oggettive esigenze organizzative ed esigenze di servizio e mai per motivi di carattere personale e/o di differente credo.

CAPO II: RIPOSO SETTIMANALE

Art. 115 Riposo settimanale

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

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

Art. 116 Modalità di godimento del riposo settimanale

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

Le parti convengono che le modalità di godimento del riposo settimanale di cui al comma precedente rispondono ad esigenze oggettive tipiche del settore turismo in quanto volte a favorire:

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

57



settimanale;

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

Art. 117 Lavoro domenicale

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 per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

CAPO III: FESTIVITA'

Art. 118 Festività

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

Anniversario della Liberazione: 25 aprile

Festa del Lavoro: 1° maggio

Festa della Repubblica: 2 giugno

Festività infrasettimanali:

Capodanno: 1° gennaio

Epifania: 6 gennaio

Lunedì di Pasqua: mobile

Assunzione: 15 agosto

Ognissanti: 1° novembre

Immacolata Concezione: 8 dicembre

S. Natale: 25 dicembre

S. Stefano: 26 dicembre

Patrono della città

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

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

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

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

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

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

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

Art. 119 Festività soppresse

Il trattamento per il 4 novembre dichiarato non più festivo, è il seguente:

Al lavoratore spetta la retribuzione per le ore di servizio rese o in alternativa il godimento del corrispondente riposo compensativo che verrà subordinato all'esigenza aziendali.

Nessuna detrazione sulla retribuzione viene operata se il lavoratore non viene chiamato a prestare servizio.

Al lavoratore assente per riposo settimanale sarà corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale.

58



Al lavoratore assente per malattia, infortunio gravidanza puerperio deve essere garantita l'integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

CAPO IV: FERIE

Art. 120 Determinazione del periodo di ferie

Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di 26 ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.

Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, le giornate non più festive agli effetti civili, 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.

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 121 Richiamo lavoratore in ferie

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

Art. 122 Irrinunciabilità

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

CAPO V: PERMESSI E CONGEDI

Art. 123 Congedo per matrimonio

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

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

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

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

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

Art. 124 Congedo per motivi familiari

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, 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.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2002, n. 53 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.

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.

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

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

Art. 125 Permessi per elezioni

Ai sensi dell'art. 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati 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.

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

Art. 126 Permessi per lavoratori studenti - diritto allo studio

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

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

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

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

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

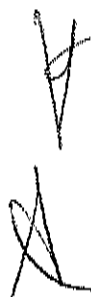
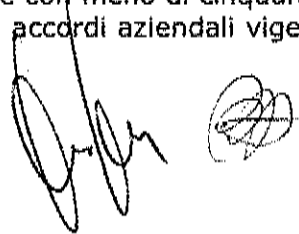
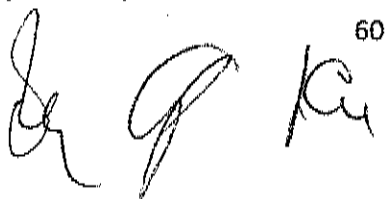
A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

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

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

Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di cinquanta dipendenti. Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di

60



stipula del presente contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

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 turismo.

CAPO VI: MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 127 Malattia - Prestazioni

Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio sanitario nazionale quelle economiche previste per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

L'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia nel periodo di carenza solo per i primi 5 eventi morbosi salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate. Ai lavoratori spetta l'indennità di malattia a carico dell'INPS nella misura dell'80% della retribuzione comprensiva indennità a carico dell'istituto e relativa integrazione.

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 365 giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

Art. 128 Trattamento per malattia di breve durata - premio

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale per il triennio di vigenza contrattuale e su base facoltativa a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai tre giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo dopo il quinto evento morboso.

Le somme trattenute confluiranno in un budget annuale da suddividere tra i lavoratori che non avranno effettuato oltre 5 assenze per malattia di durata non superiore a 3 giorni

Art. 129 Infortunio

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 D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, un'integrazione della retribuzione corrisposta dall'INAIL fino al 100% dell'intera retribuzione sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

Art. 130 Divieto di cumulo

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

Art. 131 Anticipazione indennità INAIL

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.

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

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

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. Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le parti notificheranno all'Istituto il contenuto del presente articolo.

Art. 132 Conservazione del posto

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 180 giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

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

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

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

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di conservazione del posto, definito comporta prolungato, nei seguenti casi:

- evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario;
- quando si siano verificate almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario;
- quando alla scadenza del periodo di comporta breve sia in corso una malattia, compresa la prognosi prevista nell'ultimo certificato medico, pari o superiore a 91 giorni di calendario.

Il comporta prolungato è pari a:

- a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: 274 giorni di calendario;
- b) per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: 411 giorni di calendario;
- c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: 548 giorni di calendario.

I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. Resta salvo quanto previsto dalle norme in materia per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC. Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente CCNL per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Art. 133 Aspettativa non retribuita

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni 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, 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.

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.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 134 Malattie oncologiche

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 al precedente articolo, sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni. 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.

Art. 135 Rinvio ad altre disposizioni

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le province redente.

CAPO VII: MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 136 Tutela della genitorialità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad astenersi dal lavoro:

➤ Per congedo di maternità

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto.

In alternativa la lavoratrice ha facoltà di astenersi

- a partire da 1 mese prima dalla data presunta del parto e nei 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del servizio sanitario o con esso convenzionato e il medico competente (nel caso di attività sottoposta a sorveglianza sanitaria) attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;
- dopo l'evento del parto, si scelta volontaria della lavoratrice entro i 5 mesi successivi allo stesso a condizione che il medico specialista del servizio sanitario o con esso convenzionato e il medico competente (nel caso di attività sottoposta a sorveglianza sanitaria) attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;

Il congedo 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.

➤ 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 di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo si applicano le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità

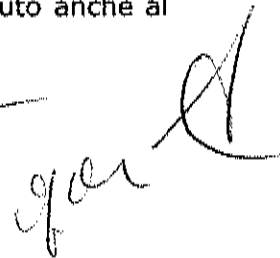
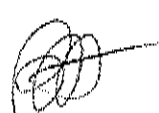
➤ Per congedo di paternità obbligatorio:

si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore per 10 giorni 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 anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo il congedo è aumentato a 20 giorni. Durante il congedo spetta al padre un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore. Il congedo è fruibile anche durante il congedo di maternità ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo.

➤ Per congedo parentale:



63



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.

Art. 137 Integrazione congedo di maternità

Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Art. 138 Permessi per allattamento

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 6 ore.

Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Per detti riposi, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni

La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.

I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Art. 139 Part-time post-partum

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 tre 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.

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.

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.

CAPO VIII: NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 140 Doveri del lavoratore

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

- a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
- c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;
- d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825;
- e) usare modi cortesi con il pubblico;

64



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, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto;

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

Art. 141 Sanzioni disciplinari

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

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

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

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

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

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

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

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

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

Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:

a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;

d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;

e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;

f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

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

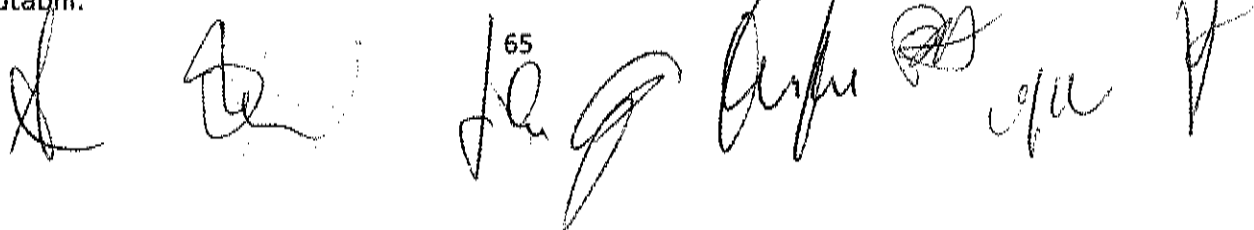
Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.

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

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

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

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

 65

Art. 142 Assenze non giustificate

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

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

Art. 143 Divieto di accettazione delle mance

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 138.

Art. 144 Consegne e rotture

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

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

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli accordi integrativi territoriali.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

Art. 145 Corredo a abiti di servizio

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

Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.

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

Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

CAPO IX: AREA QUADRI**Art. 146 Disposizioni generali**

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right. A small number '66' is visible above one of the signatures.

Art. 147 Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Le assicurazioni di cui sopra potranno essere ridotte, fino a concorrenza, dalle analoghe prestazioni eventualmente previste dall'Ente Bilaterale EBILAV.

Art. 148 Assistenza sanitaria integrativa

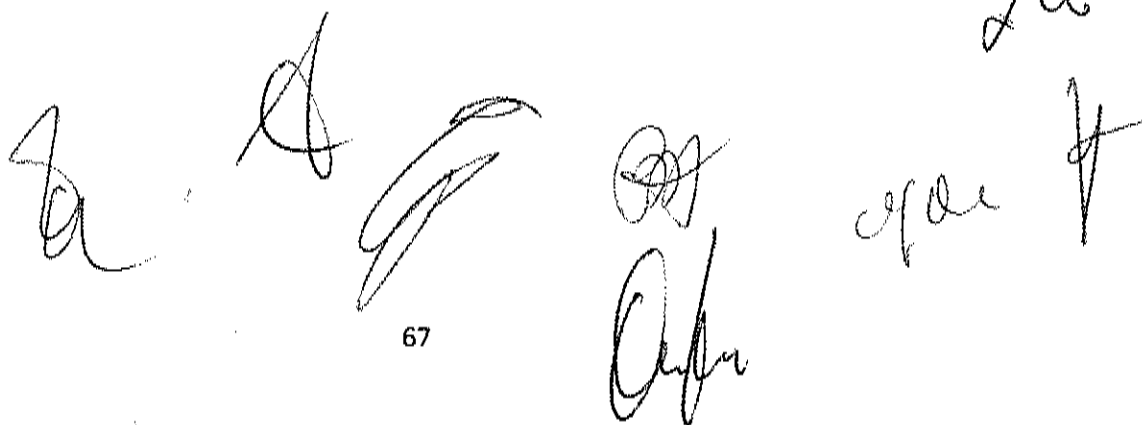
Le Parti si impegnano ad istituire a favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente contratto, tramite l'Ente Bilaterale, l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 149 Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno, come eventuali costi di viaggio e permanenza, a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno, sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale, a carico del singolo fruitore.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'La' on the right and several other stylized marks.

TITOLO V: TRATTAMENTO ECONOMICO
CAPO I: ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 150 Elementi della retribuzione

Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata comprensiva dell'indennità di caropane prevista dalla legge;
- b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle Parti generale e speciale del presente contratto;
- c) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella Parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente contratto.

Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste nella Parte speciale.

Art. 151 Determinazione della retribuzione giornaliera

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

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

Art. 152 Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 172 per il personale con orario normale di 40 ore settimanali;
- 192 per il personale con orario normale di 45 ore settimanali;
- 192 per il personale con orario normale di 44 ore settimanali

CAPO II: PAGA BASE NAZIONALE

Art. 153 Paga base nazionale

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

livelli	Retribuzione in vigore	Giugno 2025	Maggio 2026	Aprile 2027	Novembre 2027
A	2.309,93	2.366,94	2.416,82	2.466,71	2.495,22
B	2.138,57	2.191,35	2.237,53	2.283,72	2.310,11
1	1.992,50	2.041,68	2.084,71	2.127,73	2.152,32
2	1.821,13	1.866,07	1.905,40	1.944,73	1.967,20
3	1.717,55	1.759,94	1.797,04	1.834,13	1.855,32
4	1.620,69	1.660,69	1.695,69	1.730,69	1.750,69
5	1.519,93	1.557,44	1.590,27	1.623,09	1.641,85
6s	1.461,49	1.497,57	1.529,13	1.560,69	1.578,72
6	1.440,78	1.476,34	1.507,45	1.538,57	1.556,35
7	1.350,12	1.383,45	1.412,60	1.441,76	1.458,42

Per il personale degli alberghi ad una e due stelle e dei campeggi con numero di presenze-licenza non superiore a milleduecento, i valori di paga base nazionale conglobata mensile sono i seguenti:

livelli	Retribuzione in vigore	Giugno 2025	Maggio 2026	Aprile 2027	Novembre 2027
A	2.298,57	2.355,58	2.405,46	2.455,35	2.483,86
B	2.218,24	2.181,02	2.227,20	2.273,39	2.299,78
1	1.982,17	2.031,35	2.074,38	2.117,40	2.141,99
2	1.812,35	1.857,29	1.896,62	1.935,95	1.958,42
3	1.709,80	1.752,19	1.789,29	1.826,38	1.847,57
4	1.613,98	1.653,98	1.688,98	1.723,98	1.743,98
5	1.513,73	1.551,24	1.584,07	1.616,89	1.635,65

6s	1.455,81	1.491,89	1.523,45	1.555,01	1.573,04
6	1.435,10	1.470,66	1.501,77	1.532,89	1.550,67
7	1.344,96	1.378,29	1.407,44	1.436,60	1.453,26

Le riduzioni di cui al presente comma non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati al quinto livello, nonché ai dipendenti degli ostelli ed ai dipendenti dei bed and breakfast e degli affittacamere.

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

- indennità di contingenza;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione;
- E.d.r.

Art. 154 Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

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

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

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

livelli	
4	14,88
5	14,16
6s	13,56
6	13,39
7	12,53

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.

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

Art. 155 Scatti di anzianità

A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società), salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra 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

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

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

Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra con quelle diversificate previste dal presente CCNL sono definite per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 156 Tredicesima mensilità

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto, in occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Dall'ammontare della 13^a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia nella relativa Parte speciale.

I periodi di congedo di maternità e paternità saranno computati ai fine dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima

Art. 157 Quattordicesima mensilità

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

La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.

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

Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al 3° comma del precedente articolo.

E' consentita il pagamento in forma rateale anticipato su base mensile in dodicesimi dell'intera quota della tredicesima e/o della quattordicesima (si rinvia alla contrattazione territoriale e aziendale la regolamentazione della materia).

I periodi di congedo di maternità e paternità saranno computati ai fine dell'integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima.

Art. 158 Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza costituisce parte integrante della retribuzione:

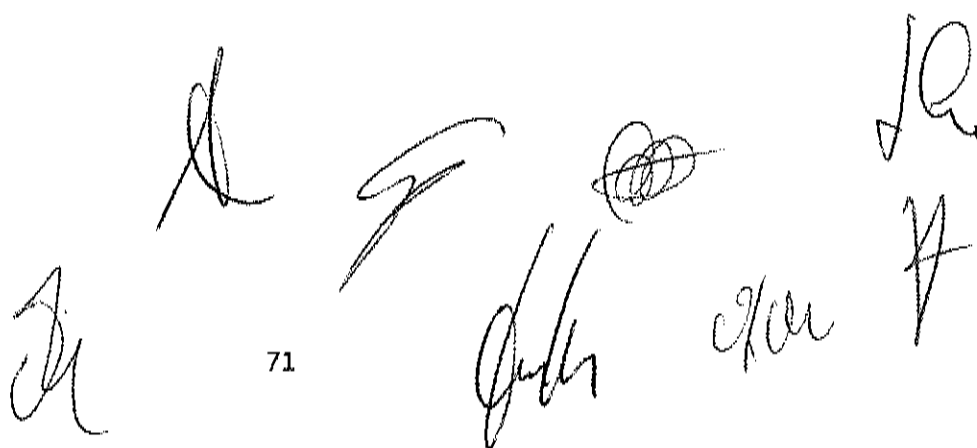
livelli	Tabella generale	Aziende (pubblici stabilimenti balneari) minori esercizi,
A	542,70	542,19
B	537,59	537,12

1	536,71	536,24
2	531,59	531,20
3	528,26	527,91
4	524,94	524,64
5	522,37	522,09
6s	520,64	520,38
6	520,51	520,25
7	518,45	518,22

Art. 159 Norme comuni

La tredicesima e la quattordicesima possono essere rateizzate, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore.

71



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large stylized 'A', a signature that appears to be 'F', a signature that appears to be 'G', a signature that appears to be 'H', and a signature that appears to be 'I'. There are also some smaller initials and marks scattered around these signatures.

TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: RECESSO

Art. 160 Recesso

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

Art. 161 Preavviso

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	4 mesi
1	2 mesi
2 e 3	1 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	5 mesi
1	3 mesi
2 e 3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6s, 6 e 7	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizi compiuti:

livelli	preavviso
A e B	6 mesi
1	4 mesi
2 e 3	2 mesi
4 e 5	45 giorni
6s, 6 e 7	20 giorni

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

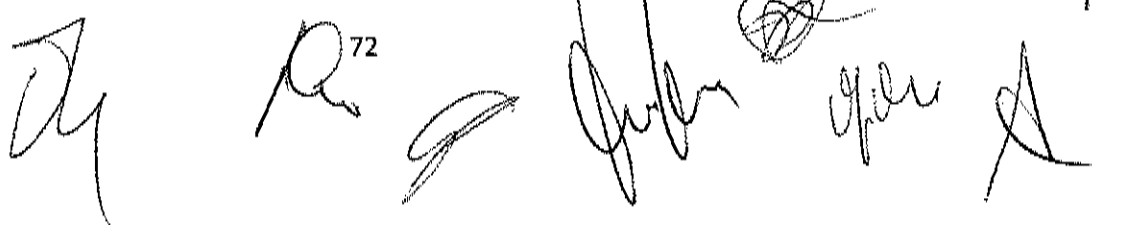
Art. 162 Indennità sostitutiva del preavviso

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi.

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

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

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large stylized signature, a signature with a superscript '72', a signature with a horizontal line through it, a signature that appears to be 'Gub...', a signature that appears to be 'iper', and a final signature on the far right. There is also a small mark resembling a checkmark or a stylized 'F' on the far right edge.

CAPO II: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 163 Trattamento di fine rapporto

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

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

Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

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

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.

Art. 164 Restituzione documenti di lavoro

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. 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.

PARTE SPECIALE
TITOLO I: AZIENDE ALBERGHIERE
CAPO I: CLASSIFICAZIONE

Art. 165 Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto delle aziende alberghiere è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- Direttore.

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa e cioè:

- Vicedirettore;

- Food and beverage Manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo;

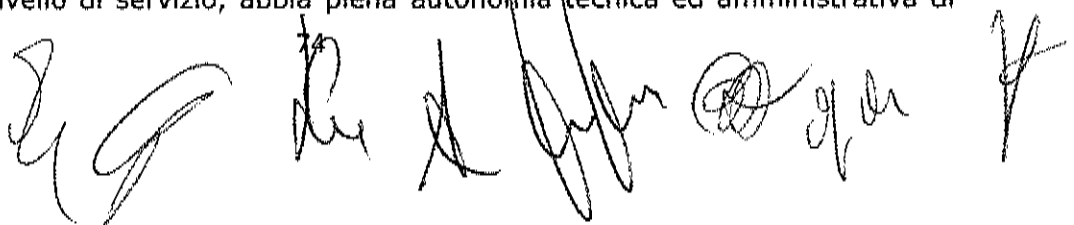
- Room division Manager, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;

- Capo settore commerciale - Capo settore marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;

- Capo settore amministrativo - Capo settore personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive;

- Capo settore acquisti - economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti;

- Capo settore tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica ed amministrativa di

A series of approximately seven handwritten signatures in black ink, written horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky.

gestione, coordini ed organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli;

- Capo centro EDP, intendendosi per tale colui che in autonomia esecutiva ha la responsabilità delle direttive e dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, organizza e pianifica risorse umane e tecniche in funzione dei progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- Capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse, abbia la responsabilità della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività - programmazione, promozione, vendita - che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente i risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

Livello primo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

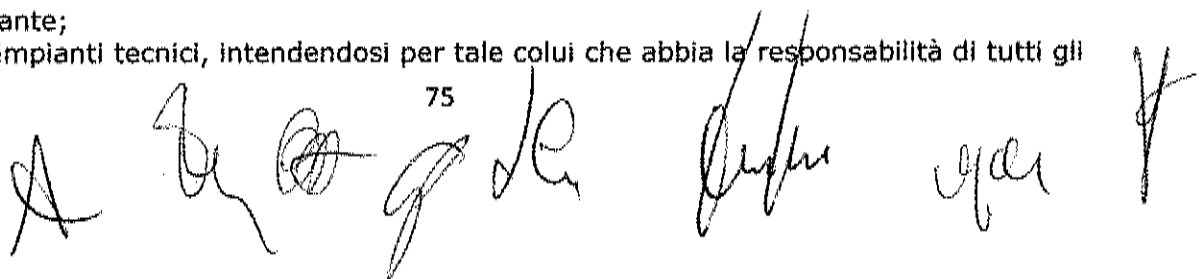
- responsabile di ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;
- responsabile dei servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
- responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;
- responsabile tecnico di area;
- analista sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;
- responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, intendendosi per tale colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping);
- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- responsabile della comunicazione istituzionale intendendosi per tale colui che, in seno a consorzi, raggruppamenti, reti, associazioni di imprese e organismi similari, coordina e gestisce le attività di promozione dell'immagine e della comunicazione anche istituzionale;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello secondo

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

- capo ricevimento;
- primo portiere;
- primo maitre d'hotel;
- capo cuoco;
- prima governante;
- responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli

75



impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;

- capo bar-man, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;
- coordinatore del centro prenotazioni;
- capo servizio amministrativo;
- capo servizio personale;
- capo c.e.d.;
- analista - programmatore c.e.d.;
- assistente del direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;
- funzionario di vendita;
- cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;
- responsabile della formazione nelle strutture scolastiche per l'istruzione e la formazione professionale turistica ed alberghiera, intendendosi per tale colui che si occupa sia della formazione iniziale che degli aggiornamenti professionali del personale, tutor di tirocinanti, tutor di apprendisti, istruttori ed insegnanti di materie tecnico-pratiche (a mero titolo esemplificativo sala - bar - cucina - ricevimento);
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello terzo

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

- impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- controllo amministrativo;
- corrispondente in lingue estere;
- segretario ricevimento cassa o amministrazione;
- portiere unico;
- segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- coordinatore ricevimento villaggi turistici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità del coordinamento tecnico-funzionale del servizio di ricevimento;
- prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;
- dietologo diplomato;
- infermiere diplomato professionale;
- fisiochinesiterapista diplomato;
- coordinatore reparto cure sanitarie;
- cuoco unico;
- sotto capo cuoco;
- governante unica;

- coordinatore housekeeping villaggi turistici;
- capo operaio;
- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al 2° livello); - maitre (nella qualifica di maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maitre in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);
- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di più chef ai vini (sommelier);
- capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere;
- barman unico;
- economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;
- portiere di notte;
- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico-specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;
- programmatore C.E.D.;
- impiegato addetto alla comunicazione istituzionale senza capo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quarto

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

- segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
- stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- addetto a macchine elettrocontabili;
- guardarobiera unica consegnataria;
- portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);
- cuoco capo partita;
- chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore;
- seconda governante;
- barman, barwoman;
- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- capo garage;
- capo giardiniere;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- addetto fangoterapia;
- massoterapista;
- infermiere;
- estetista;
- istruttore di nuoto con brevetto;

- Istruttore di ginnastica correttiva;
- operatore c.e.d., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;
- conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quinto

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

- centralinista;
- telescrivente;
- magazziniere comune con funzioni operaie;
- assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);
- addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- cassiere bar ristorante;
- dattilografo;
- conduttore con lingue;
- autista;
- giardiniere;
- pulitore, lavatore a secco;
- lavandaio unico;
- capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;
- caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;
- facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;
- guardia giurata;
- cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;
- conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 Kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 Kg;
- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- cuoco, cameriere, barista, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menu fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori;
- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali 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;

- addetto 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;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;
- addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- addetto alle inalazioni;
- assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto super

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

- commis di cucina, sala e piani, bar, diplomato o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro, nella esecuzione delle relative mansioni;
- addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto

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

- addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;
- addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato;
- addetto portineria;
- lavandaio;
- conduttore;
- garagista;
- rammendatrice, cucitrice, stiratrice;
- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;
- cameriera villaggi turistici;
- addetto mensa personale;
- vetturiere;
- aiuto reparto cure sanitarie;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

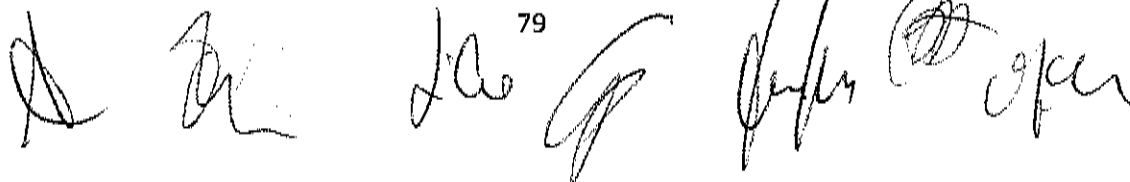
Livello settimo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;
- vestiarista;
- addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
- commissioniere;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Art. 166 Stagiaires

Per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle scuole alberghiere, accolti nelle aziende alberghiere, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti a nessuna delle norme del presente contratto, purché non prestino servizio effettivo in sostituzione dei dipendenti normali.

 79

Art. 167 Classificazione esercizi alberghieri

Per la classifica degli esercizi alberghieri si fa riferimento a quella determinata in base alle vigenti disposizioni legislative. Tutti gli esercizi sono suddivisi nelle seguenti categorie:

Alberghi: cinque stelle (ex ctg. lusso); quattro stelle (ex I); tre stelle (ex II); due stelle (ex III); una stella (ex IV); Pensioni: tre stelle (ex ctg. I); due stelle (ex II); una stella (ex III). Locande: una stella.

CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 168 Aziende di stagione

Si considerano di stagione le aziende che abbiano un periodo di chiusura durante l'anno.

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato. Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; si riconosce, tuttavia, l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale (tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali).

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la 13^a e la 14^a 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.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in sei giornate.

Agli effetti della conservazione del posto per congedo familiare si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a 6 giorni.

La disposizione relative al congedo matrimoniale non si applicano alle aziende a carattere stagionale.

Il periodo di prova è stabilito nella misura di quattordici giorni lavorativi per tutto il personale.

Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.

Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determinano le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori. I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del presente articolo. Analogo trattamento di cui ai commi precedenti competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni.

Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero). Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Art. 169 Orario di lavoro

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza. Diversi criteri potranno essere contrattati a livello aziendale, tendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di 12 ore per il restante personale.

Art. 170 Lavoro notturno

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 12% in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai fini dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.

Al personale che, peraltro, sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 25%.

Art. 171 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30%.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 60%.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Dovrà essere escluso dal lavoro straordinario notturno il personale alberghiero di servizio al mattino seguente.

Art. 172 Festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Art. 173 Ferie

Il periodo di ferie potrà essere prolungato previ accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione alla Commissione paritetica territorialmente competente.

Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.

La disciplina di cui al 2° comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

Art. 174 Trattamenti salariali integrativi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali.

Art. 175 Ratei

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, i giorni lavorati - determinati in ventiseiesimi - relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di ventiseiesimi di un rateo di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

Resta fermo quanto stabilito agli artt. 102, comma 8, 161, comma 3 e 162, comma 5.

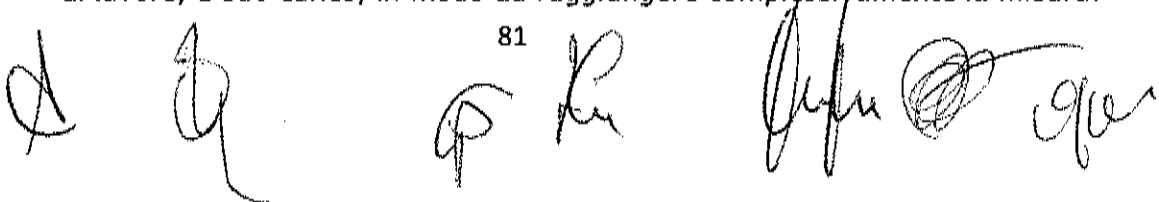
Art. 176 Scatti di anzianità

La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie.

Art. 177 Trattamento di malattia

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° ed ad un'indennità pari a 2/3 della retribuzione per giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura:



- del 75% per i giorni dal 4° al 20°
- del 100% per i giorni dal 21° in poi,

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per 180 giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

Per gli episodi morbosì a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto nazionale previdenza sociale è a carico del lavoratore per il 1° giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi 2 giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti 3 giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

Art. 178 Infortunio

Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro per l'invalidità permanente e 5.164,57 euro per la morte.

CAPO III: APPRODI E PORTI TURISTICI

Art. 179 Classificazione del personale

La classificazione del personale per i porti e gli approdi turistici è la seguente.

Quadro A

Direttore del porto.

Quadro B

- Vicedirettore del porto.

Livello primo

- Responsabile tecnico o amministrativo del porto; nostromo (qualora al nostromo siano attribuite anche le mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e le mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione, lo stesso potrà essere inquadrato al livello superiore);
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello secondo

- Capo ufficio tecnico o amministrativo;
- responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza;
- responsabile tecnico dei mezzi nautici;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello terzo

- Impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore (qualora le mansioni di sommozzatore siano svolte con carattere di saltuarietà, lo stesso sarà inquadrato al 4° livello); operaio specializzato provetto;
- addetto alla torre di controllo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quarto

82



- Ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al 3° livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quinto

- Operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina;
- giardiniere;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto super

- Operaio comune addetto ai servizi portuali;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto

- Operatore unico dei servizi di pulizia;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello settimo

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

Art. 180 Locali aziendali

Per i lavoratori dipendenti di porti e approdi turistici, devono intendersi quali locali dell'impresa tutti gli spazi ricadenti all'interno dell'area in concessione, ivi comprese le imbarcazioni ormeggiate all'interno del porto o dell'approdo.

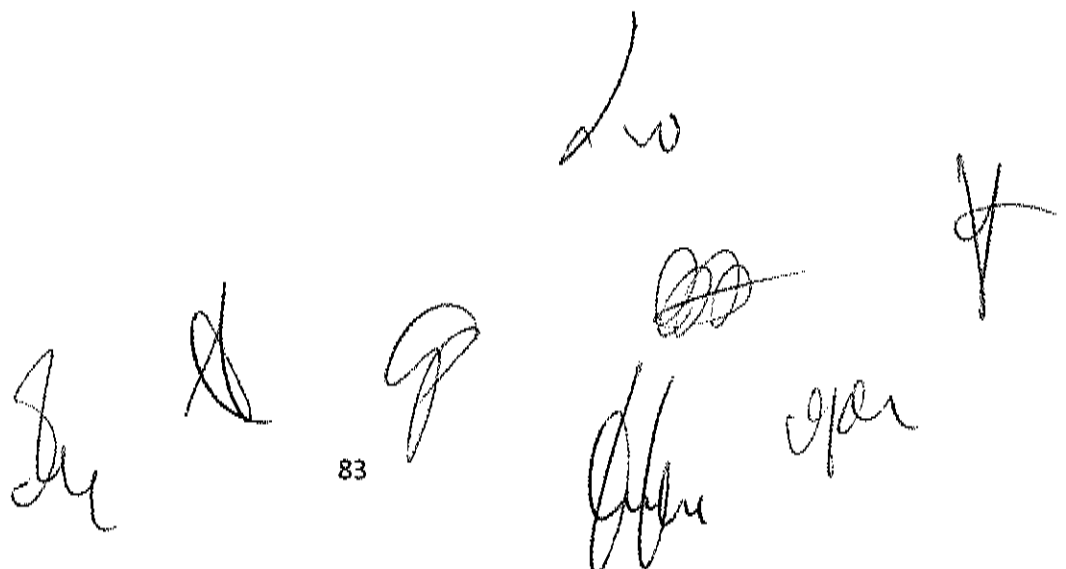
Art. 181 Divieto di concorrenza

E' fatto divieto al lavoratore di recarsi a bordo delle imbarcazioni ormeggiate all'interno del porto o dell'approdo allo scopo di eseguire dei servizi e delle opere, di qualsiasi natura, in concorrenza con le attività economicamente rilevanti svolte, dal datore di lavoro o da terzi autorizzati, all'interno del porto e/o dell'approdo.

Art. 182 Formazione

Le parti assegnano alla formazione professionale una funzione strategica orientata a favorire una maggiore e migliore qualificazione tecnico-professionale dei lavoratori e, per tal via, il raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza e di qualità del servizio offerto alla clientela. Per sviluppare tale funzione, le Organizzazioni stipulanti promuoveranno l'organizzazione di iniziative tese a valorizzare le risorse umane mediante l'addestramento individuale e/o la partecipazione ai corsi di formazione (lingue; nuove tecnologie; informatica; sicurezza sul lavoro; ecc.) anche avvalendosi dei servizi offerti dalla rete dell'Ente bilaterale EBILAV.

83



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that looks like 'P', a signature that looks like 'D' or 'D' with a flourish, a signature that looks like 'G' or 'G' with a flourish, and a signature that looks like 'G' or 'G' with a flourish. There are also some other marks and initials scattered around.

TITOLO II: COMPLESSI TURISTICO-RECETTIVI DELL'AREA APERTA

CAPO I: CLASSIFICAZIONE

Art. 183 Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto dei complessi turistico-ricettivi dell'area aperta è la seguente.

Area Quadri

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

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- Direttore.

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa e cioè:

- direttore di campeggio o villaggio turistico nel quale la natura e la struttura del servizio nonché la semplicità dei modelli organizzativi adottati escluda la figura di direttore di categoria A;
- vicedirettore di A;
- vicedirettore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

Livello primo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello secondo

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

- responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;
- responsabile impianti tecnici;
- capo servizio amministrativo;
- capo cuoco;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello terzo

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

- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;
- capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore;
- magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione;
- segretario ricevimento e cassa o amministrazione;
- cuoco unico che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;
- impiegato di concetto;
- capo ufficio contabile - impiegato di concetto;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quarto

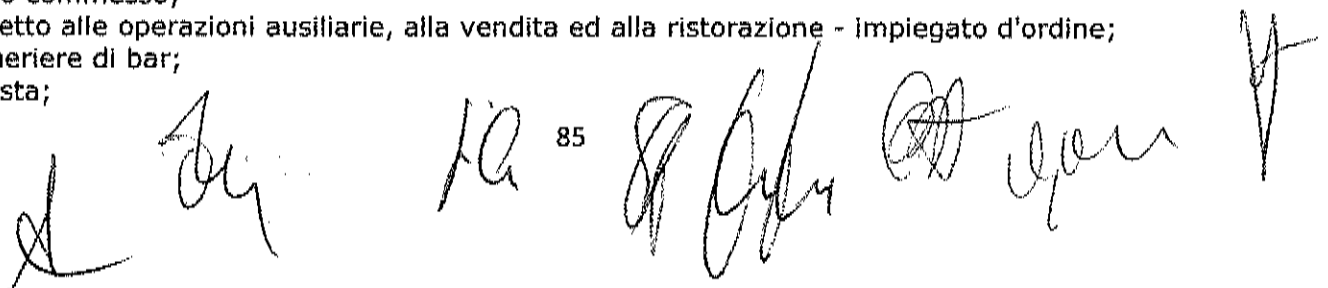
Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque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

- capo squadra elettricisti, capo squadra idraulici, capo squadra falegnami, capo squadra dipintori, capo squadra muratori, coordinatori del lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- infermiere;
- stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- commesso vendita al pubblico intendendosi per tale il lavoratore addetto al complesso delle operazioni connesse alla vendita;
- cameriere, Chef de Rang che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia esecutiva e conoscenze specialistiche;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quinto

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

- centralinista;
- magazziniere comune;
- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari, etc., alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- controllore di campeggio senza autonomia decisionale;
- sorvegliante di infanzia non diplomato;
- dattilografo;
- conducente automezzi e natanti;
- aiuto commesso;
- addetto alle operazioni ausiliarie, alla vendita ed alla ristorazione - impiegato d'ordine;
- cameriere di bar;
- barista;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'TA' with the number '85' next to it, and then several other cursive signatures and initials, including one that appears to be 'M. Geronzi'.

- banconiere di tavola calda;
- cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande;
- pizzaiolo;
- addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;
- addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;
- assistente ai bagnanti (bagnino), (previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia);
- operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- addetto a mansioni di ordine;
- capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;
- addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione;
- addetto 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 i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- commis di cucina;
- commis di ristorante;
- commis di bar;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto

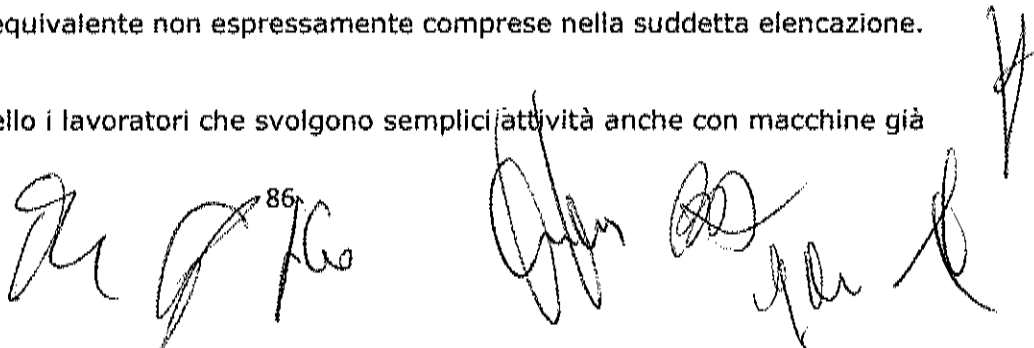
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- operaio comune e/o generico;
- guardiano notturno e diurno;
- sorvegliante di ingresso;
- accompagnatore su campo;
- commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda;
- stiratrice;
- lavandaio;
- addetto ai servizi di spiaggia;
- custode;
- cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;
- cameriera/e camping intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;
- aiuto ricezionista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello settimo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

86



- personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici;
- fattorino;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 184 Aziende di stagione

Si considerano di stagione le aziende che abbiano un periodo di chiusura durante l'anno.

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato. Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; si riconosce, tuttavia, l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale (tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali).

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la 13^a e la 14^a 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.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in sei giornate.

Agli effetti della conservazione del posto per congedo familiare si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a 6 giorni.

La disposizione relative al congedo matrimoniale non si applicano alle aziende a carattere stagionale.

Il periodo di prova è stabilito nella misura di quattordici giorni lavorativi per tutto il personale. Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.

Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determinano le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori. I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del presente articolo. Analogo trattamento di cui ai commi precedenti competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni.

Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero). Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Art. 185 Orario di lavoro

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza. Diversi criteri potranno essere contrattati a livello aziendale, tendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di 12 ore per il restante personale.

Art. 186 Lavoro notturno

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

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'V' on the right and several other stylized marks.

Art. 187 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30%.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 60%.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Dovrà essere escluso dal lavoro straordinario notturno il personale alberghiero di servizio al mattino seguente.

Art. 188 Festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Art. 189 Ferie

Il periodo di ferie potrà essere prolungato previ accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione alla Commissione paritetica territorialmente competente.

Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.

La disciplina di cui al 2° comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

Art. 190 Trattamenti salariali integrativi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali.

Art. 191 Ratei

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, i giorni lavorati - determinati in ventiseiesimi - relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di ventiseiesimi di un rateo di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

Resta fermo quanto stabilito agli artt. 102, comma 8, 161, comma 3 e 162, comma 5. .

Art. 192 Trattamento di malattia

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

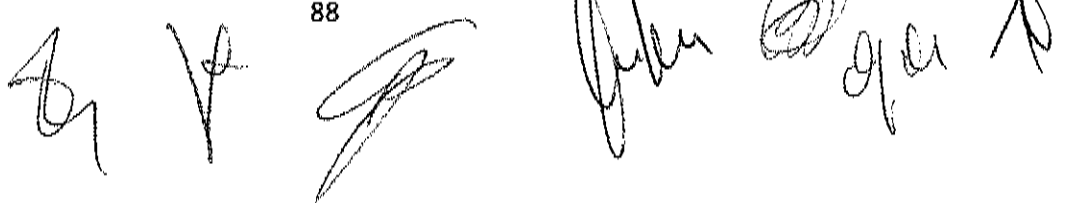
- a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° ed ad un'indennità pari a 2/3 della retribuzione per giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura:
 - del 75% per i giorni dal 4° al 20°
 - del 100% per i giorni dal 21° in poi,

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per 180 giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

Per gli episodi morbososi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

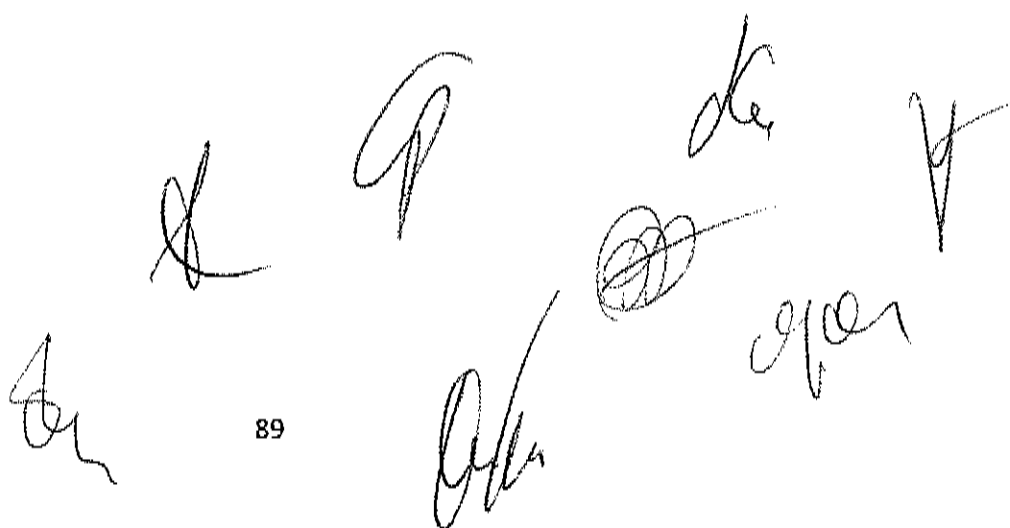


Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto nazionale previdenza sociale è a carico del lavoratore per il 1° giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi 2 giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti 3 giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

Art. 193 Infortunio

Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro per l'invalidità permanente e 5.164,57 euro per la morte.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or abbreviated names.

TITOLO III: PUBBLICI ESERCIZI
CAPO I: CLASSIFICAZIONE

Art. 194 Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto dei pubblici esercizi è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 1° luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per le corrispondenze delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- Capo area di catena di esercizi;
- Direttore;
- Gerente;
- Capo servizi amministrativi catering.

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

- Vicedirettore;
- Responsabile area mense;
- Capo del personale;
- Economo responsabile del settore acquisti intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- Responsabile punto vendita (esercizi minori) intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
- Capo zona manutenzione.

Livello primo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- Superintendente catering;
- Capo servizio catering;
- Ispettore amministrativo catena d'esercizi;
- Assistente senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello secondo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa

90



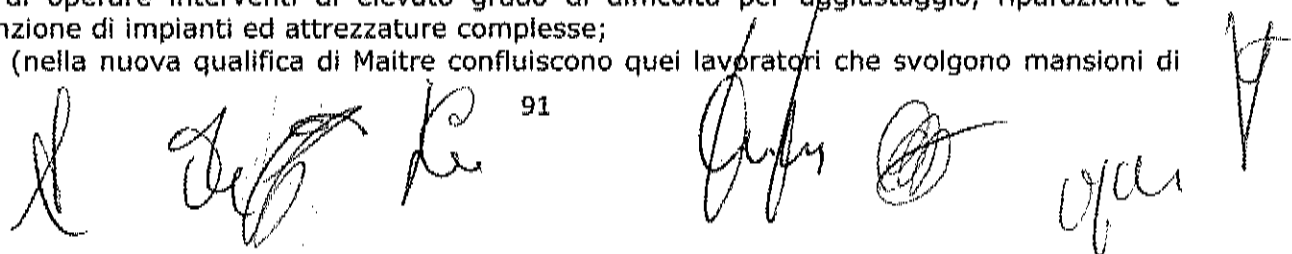
che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Direttore servizio mensa o capo impianto mensa;
- Capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere);
- Capo laboratorio pasticceria intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;
- Responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- Primo maitre o capo servizio sala;
- Ispettore mensa;
- Responsabile impianti tecnici;
- Capo cuoco P.E. e ristorazione collettiva;
- Capo contabile;
- Operatore o procuratore doganale catering;
- Capo ufficio catering;
- Supervisore catering;
- Primo barman P.E.;
- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar;
- Capo banconiere di pasticceria, intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovrintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori;
- Magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico-amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni;
- Cassiere centrale catering;
- Capo C.E.D.;
- Analista - Programmatore C.E.D.;
- Assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello terzo

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

- Controllo amministrativo;
- Barman unico;
- Sotto capo cuoco;
- Cuoco unico;
- Primo pasticcere;
- Capo operaio;
- Capo mensa surgelati e/o precotti;
- Capo reparto catering;
- Assistente o vice o aiuto supervisore catering;
- Operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico-specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;
- Maitre (nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di



secondo Maitre in subordine ad un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);

- Dietologo;
- Sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri;
- Programmatore C.E.D.;
- Responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla Direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quarto

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

- Segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;
- Cuoco capo partita;
- Cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina;
- Gastronomo;
- Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;
- Barman;
- Chef de rang di ristorante;
- Cameriere di ristorante;
- Secondo pasticciere;
- Capo gruppo mensa;
- Gelatiere;
- Pizzaiolo;
- Stenodattilografa con funzioni di segretaria;
- Altri impiegati d'ordine;
- Centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- Conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 kg;
- Operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;
- Operatore C.E.D. - Consollista;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quinto

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

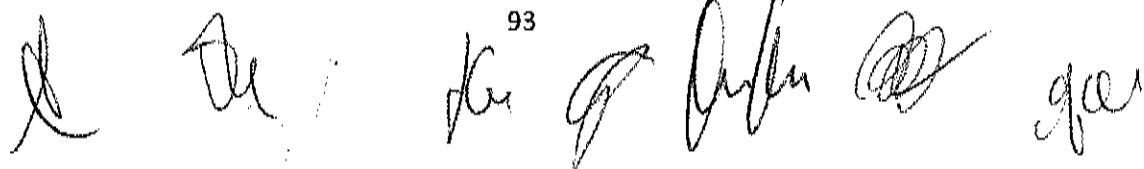
- Tablottista e marchiere;
- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
- Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
- Telescriventista;
- Magazziniere comune;
- Centralinista;
- Cellista surgelati o precotti;
- Terzo pasticcere;
- Dattilografo;
- Altri impiegati d'ordine;
- Dispensiere;
- Cantiniere;
- Banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
- Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
- Operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;
- Sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;
- Addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;
- Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;
- Controllo merci;
- Cameriere bar, tavola calda, self-service;
- Demi-chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- Barista;
- Guardarobiera non consegnataria;
- Allestitore catering;
- Autista di pista catering;
- Secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- Guardia giurata;
- Conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 kg;
- Operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali 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;
- Addetto 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 i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- Commis di cucina, sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale

93



esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;

- Addetto servizi mensa intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto

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

- Confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;
- Secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco;
- Commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere P.E.);
- Commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche;
- Stiratrice;
- Lavandaia;
- Guardiano notturno;
- Addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore;
- Caffettiere non barista;
- Caricatore catering;
- Aiutante pista catering;
- Preparatore catering;
- Addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni;
- Guardarobiera clienti (vestiarista);
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello settimo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
- Lavoratore catering;
- Conducente di motocicli;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

1. Disposizioni applicative

La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.

In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le proporzioni appresso indicate:

- pubblico esercizio avente da 2 a 5 baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi;
- pubblico esercizio avente 6 o più baristi: 1 commis di bar (ex aiuto barista) ogni 3 baristi.

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

CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 195 Aziende di stagione

Il periodo di prova è stabilito in 10 giorni lavorativi per tutto il personale.

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

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

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 ingaggio fino ad un mese;
- 15% per ingaggio fino a due mesi;
- 8% per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

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. Gli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione dei percentualisti.

Art. 196 Orario di lavoro

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza. Diversi criteri potranno essere contrattati a livello aziendale, tendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Art. 197 Lavoro notturno

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

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 198 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30%.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 60%.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita per i percentualisti.

Art. 199 Festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività 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 in base alla retribuzione stabilita per i percentualisti.

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 in base alla retribuzione per i percentualisti, oltre alla normale retribuzione per le ore

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller one, then a signature with a superscript '95' above it. To the right of these are two more signatures, one of which appears to be a circular stamp or logo, and finally a long, horizontal stroke on the far right.

di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione per i percentualisti ragguagliata ad ore di lavoro.

Art. 200 Ferie

Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata in base alla retribuzione per i percentualisti.

Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata in base alla retribuzione per i percentualisti.

Art. 201 Trattamenti salariali integrativi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali.

Art. 202 Retribuzione esercizi di III e IV categoria

Per i pubblici esercizi di 3^a e 4^a categoria le paghe base verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

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

Art. 203 Percentuale di servizio

La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti negli articoli che seguono, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i contratti integrativi territoriali.

Art. 204 Percentuale di servizio ristoranti e similari

Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto III, lett. a) dell'art. 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- a) negli esercizi extra dal 12 al 15%;
- b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13%;
- c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12%;
- d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10%.

Art. 205 Percentuale di servizio bar caffè e similari

Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto III, lett. a) dell'art. 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- a) negli esercizi extra dal 18 al 22%;
- b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20%;
- c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17%;
- d) negli esercizi di quarta classe il 10%.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12%, nelle birrerie del 17%.

Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15%.

Art. 206 Percentuale di servizio banchetti e servizi affini

Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di 10 persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12%.

E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dai contratti integrativi territoriali.

Art. 207 Sistemi di calcolo percentuale

La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

- a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la

percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;

b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.

In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

% sul netto nel sistema addizionale	% sul lordo nel sistema globale
10%	corrispondente a 9,10%
11%	corrispondente a 9,99%
12%	corrispondente a 10,72%
13%	corrispondente a 11,51%
14%	corrispondente a 12,29%
15%	corrispondente a 13,05%
16%	corrispondente a 13,80%
17%	corrispondente a 14,53%
18%	corrispondente a 15,27%
19%	corrispondente a 15,97%
20%	corrispondente a 16,67%
21%	corrispondente a 17,36%
22%	corrispondente a 18,03%

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 4 giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Art. 208 Disposizioni varie

La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.

Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso.

E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Art. 209 Percentuale per familiare datore di lavoro

Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

Art. 210 Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti

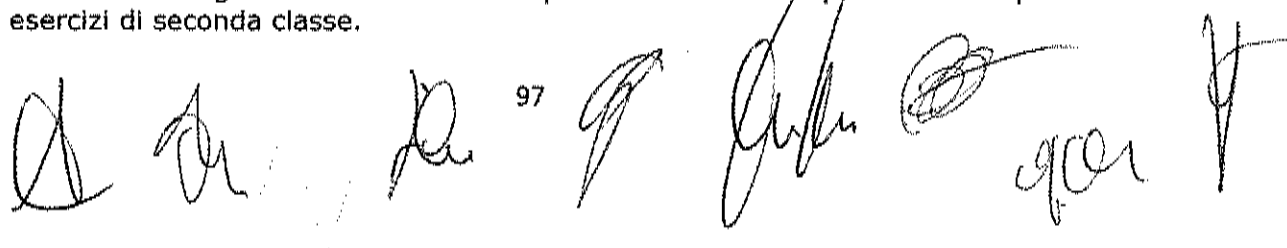
Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.

La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5% né più del 20% oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di 1 ogni 4 camerieri per gli esercizi extra e di 1 ogni 6 camerieri per gli esercizi di prima classe.

Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di 4 camerieri o meno di 6 camerieri è ammesso un maitre o capo cameriere.

In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

 97

Art. 211 Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante

Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.

Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di parte generale e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente contratto e dai contratti integrativi territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.

L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.

Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Art. 212 Mensilità supplementari

Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte la tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70%.

Art. 213 Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti

La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso verrà calcolata in base all'art. 2121 cod. civ. nel testo modificato dalla legge n. 297/1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297/1982.

Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione di cui all'art. 225 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

Art. 214 Trattamento di malattia

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80%, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e della relativa integrazione di cui al D.M. 1° febbraio 1957 e al D.M. 6 agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33, l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della stessa legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni.

Art. 215 Infortunio

In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che 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, 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

Art. 216 Pulizia nei locali

Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

Art. 217 Locali notturni

Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

Art. 218 Percentuale di servizio

Nei locali notturni la percentuale sarà del 16% per le consumazioni di ristorante e del 18% per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno.

Nei contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18% sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Art. 219 Refezione

Tutti gli esercizi che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio.

La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

CAPO III: NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Art. 220 Ristoranti e buffets di stazione

Il presente contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve le norme contenute nei Capitolati delle ferrovie. Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei turni, fermo restando il limite massimo annuo di 260 ore di lavoro straordinario, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione di orario, eccettuato il caso che l'Ispettorato del lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

99

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the bottom half of the page. A small number '99' is printed in the center of this section, below the signatures.

TITOLO IV: STABILIMENTI BALNEARI
CAPO I: CLASSIFICAZIONE

Art. 221 Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.

Area quadri

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

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive, che per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- Direttore.

Livello primo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- Vicedirettore;

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

Livello secondo

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

- Ispettore;

- Cassiere centrale;

- Interprete;

- Infermiere diplomato;

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

Livello terzo

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

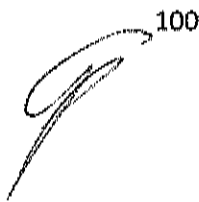
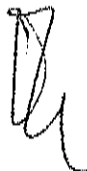
- Capo assistente bagnanti;

- Istruttore di ginnastica correttiva;

- Capo operaio;

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

Livello quarto



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

- Segretario;
- Operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Infermiere;
- Pedicurista;
- Manicurista;
- Massaggiatore;
- Barbiere e parrucchiere;
- Istruttore di nuoto con brevetto;
- Stenodattilografo con funzioni di segreteria;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quinto

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

- Cassiere;
- Magazziniere comune;
- Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- Assistente ai bagnanti;
- Dattilografo;
- Addetto vendita biglietti;
- Operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);
- Addetto a mansioni di ordine;
- Addetto 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 i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- Maschera;
- Guardiano notturno;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

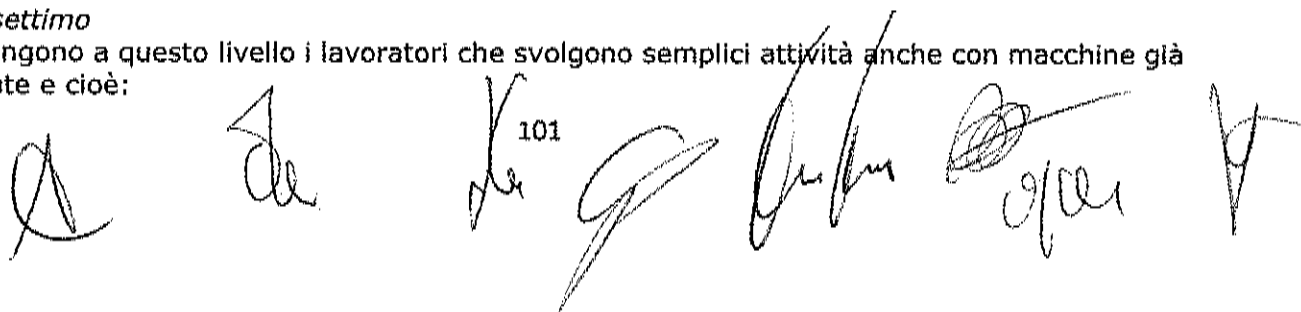
Livello sesto

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

- Operaio comune;
- Inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino);
- Lavandaio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello settimo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

The image shows a series of handwritten signatures in black ink at the bottom of the page. There are seven distinct signatures of varying styles. In the center, above one of the signatures, is the page number '101'.

- Guardarobiera clienti;
- Addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 222 Contratti a termine

Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

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

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali.

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.

I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 225.

Art. 223 Distribuzione dell'orario di lavoro

La durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore per il personale impiegatizio ed in 44 ore per il personale non impiegatizio.

Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore.

La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

Art. 224 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30%.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 60%.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Per il personale retribuito con una percentuale sugli incassi, il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni calcolate sulla quota orario della retribuzione.

Art. 225 Festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Art. 226 Trattamenti salariali integrativi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali.

102



Art. 227 Riduzione paga base per gli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria

Le riduzioni della paga base previste per il comparto dei pubblici esercizi si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di 3^a e 4^a categoria, salvo quanto diversamente stabilito da specifici accordi provinciali entro la validità del presente contratto nazionale di lavoro. Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

Art. 228 Trattamento di malattia

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° ed ad un'indennità pari a 2/3 della retribuzione per giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- b) ad una integrazione dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28% della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;
- c) alla normale retribuzione per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza), da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia denunciato la malattia al proprio datore nel termine previsto.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lett.

- a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

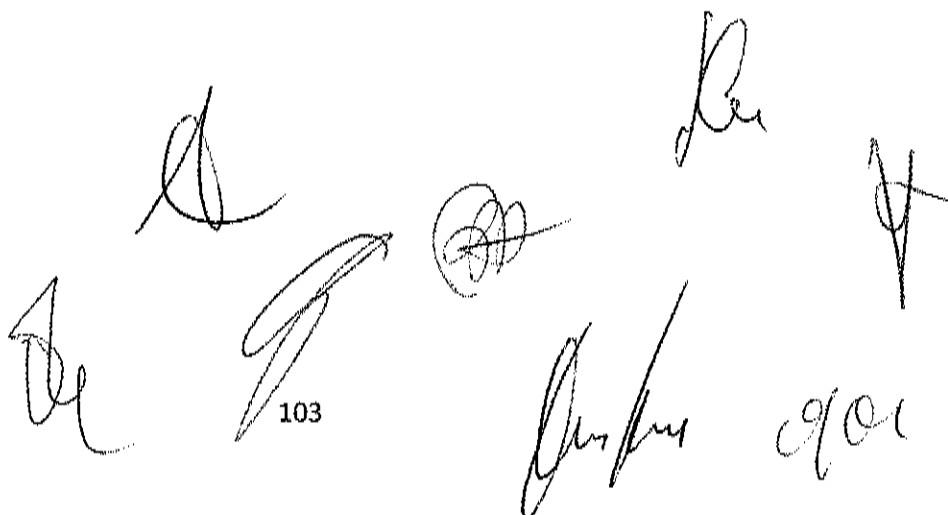
Art. 229 Infortunio

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia, 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.



103

TITOLO V: ALBERGHI DIURNI
CAPO I: CLASSIFICAZIONE

Art. 230 Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto degli alberghi diurni è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 1° luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in questa area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- Direttore;
- Gerente.

Livello primo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- Vicedirettore;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello secondo

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

- Responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- Responsabile del controllo di più reparti;
- Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello terzo

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

- Magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quarto

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-

pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- Cassiere centrale;
- Barbiere;
- Parrucchiere;
- Manicure;
- Pedicure;
- Massaggiatore;
- Visagista;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quinto

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

- Magazziniere comune;
- Cassiera;
- Aiuto parrucchiere;
- Pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto super

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

- Addetto deposito bagagli;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto

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

- Lustrascarpe;
- Bagnina;
- Sclampista;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello settimo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Personale di fatica;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

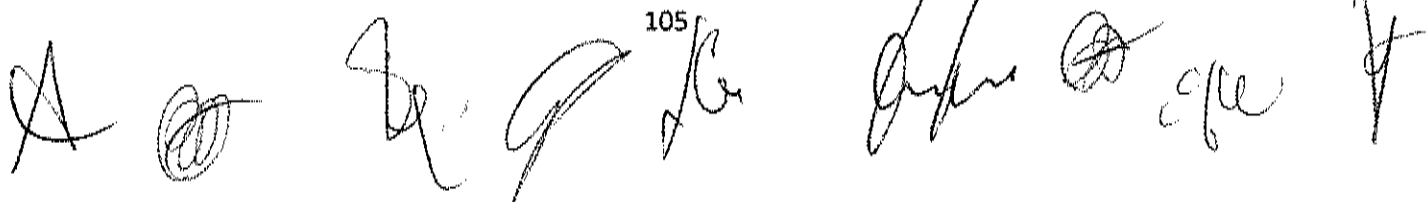
Art. 231 Contratti a termine

Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

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

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

105



provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali.

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.

Art. 232 Orario di lavoro

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza. Diversi criteri potranno essere contrattati a livello aziendale, tendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Art. 233 Lavoro notturno

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 234 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30%.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 60%.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Art. 235 Festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Art. 236 Trattamenti salariali integrativi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali.

Art. 237 Trattamento di malattia

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° ed ad un'indennità pari a 2/3 della retribuzione per giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- b) ad una integrazione dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28% della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;
- c) alla normale retribuzione per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza), da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia denunciato la malattia al proprio datore nel termine previsto.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lett.

a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Art. 238 Infortunio

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità

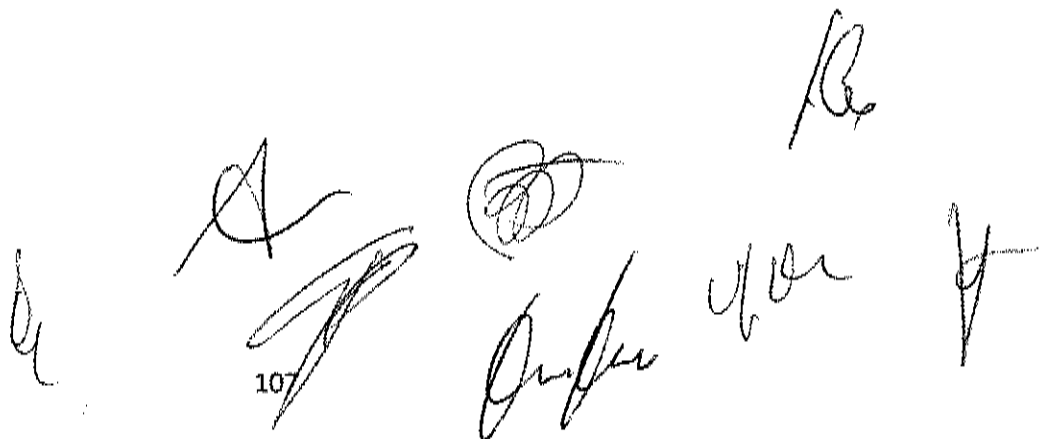


corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia, 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.



The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. There are approximately seven distinct signatures of varying styles. A small rectangular stamp with the number '107' is visible near the center of the signature area.

TITOLO VI: IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO
CAPO I: CLASSIFICAZIONE

Art. 239 Classificazione del personale

La classificazione del personale del comparto delle imprese di viaggi e turismo è la seguente:

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 1° luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio e di adeguata formazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse, compresi i network di agenzie di viaggio.

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa:

- capo agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio con attività centralizzata;
- responsabile marketing di network di agenzie di viaggio;
- responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio.

Livello primo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'agenzia e cioè:

- capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;
- capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- capo C.E.D.;
- addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio;
- analista - programmatore C.E.D.;
- addetto ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello secondo

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

- responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione;
- capo agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;

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

Livello terzo

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

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

Livello quarto

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

- addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
- contabile d'ordine;
- stenodattilografo;
- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
- impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
- operatore c.e.d.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quinto

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

- hostess;
- dattilografo;
- addetto esclusivamente alle macchine contabili;
- addetto al centralino e/o telescriventi;
- fatturista;

109

- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- archivista;
- autista;
- portavalori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto super

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

- personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello sesto

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

- custode;
- portiere;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello settimo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplice attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica ed addetto alle pulizie;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 240 Durata dell'orario settimanale

La durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia:

- custodi;
 - guardiani diurni e notturni;
 - portieri;
 - telefonisti;
 - uscieri ed inservienti;
 - addetti ai transfert;
 - autisti;
 - ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modifiche ed integrazioni.
- Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

Art. 241 Distribuzione dell'orario settimanale

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in cinque giornate.

La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

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

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

I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata

in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Gli orari di lavoro praticati nelle imprese devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del lavoro.

Art. 242 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30%.

Il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 40%.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50%.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione ragguagliata ad ore percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

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

Art. 243 Festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 40% per lavoro festivo.

Art. 244 Ferie

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

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

Art. 245 Missione temporanea

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

- a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
- b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
- c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
- d) un'indennità di trasferta pari al 15% di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il 10% di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al 10% calcolato come sopra.

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

Può essere concordata aziendaliamente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b), e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel 20% calcolato come sopra.

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

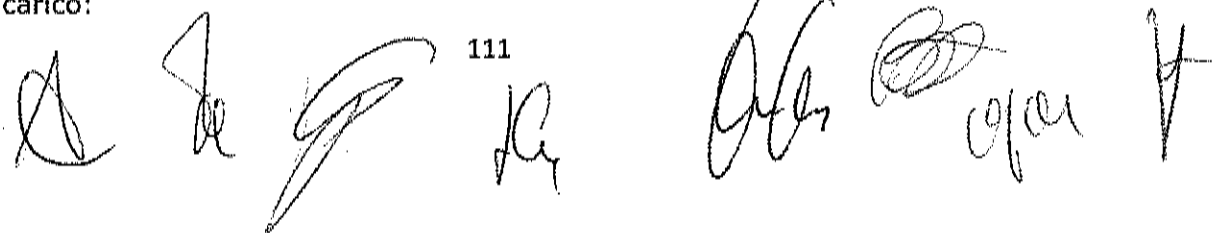
Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

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

Art. 246 Trasferimenti di residenza

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

111



- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sè e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;
 - b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;
 - c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
 - d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).
- Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente comma, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al 50%.

Art. 247 Trasferimento

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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

Art. 248 Lavoratori comandati

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

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

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

Art. 249 Trattamenti salariali integrativi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali.

Art. 250 Paga base agenzie minori

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

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

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

Art. 251 Provvigioni

Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il 5% rispetto alla paga base nazionale.

Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo tra stipendio e provvigione non sia raggiunto, e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 252 Indennità di cassa

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità: cassiere, addetto al cambio valute - quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze - compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" nella misura del cinque per cento della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

Art. 253 Scatti di anzianità

Ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei scatti triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

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

Art. 254 Cambi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; ove il lavoratore percepisca all'atto della promozione una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno "ad personam" riassorbibile in caso di futuri aumenti.

Art. 255 Anzianità convenzionale

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati e invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

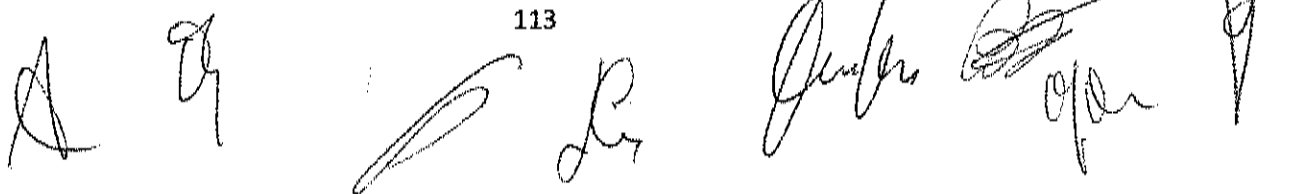
L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

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

Art. 256 Mensilità supplementari

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato



presso l'impresa.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto.

Art. 257 Trattamento di malattia

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° ed ad un'indennità pari a 2/3 della retribuzione per giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura:
 - del 100% per i primi tre giorni (carenza)
 - del 75% per i giorni dal 4° al 20°
 - del 100% per i giorni dal 21° in poi

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Art. 258 Infortunio

Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro per l'invalidità permanente e 5.164,57 euro per la morte.

Art. 259 Sospensione dal lavoro

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

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

