CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO

Il giorno 1 marzo 2018, in Roma, presso la Federazione Italiana Pubblici Esercizi, Piazza G.G. Belli 2, tra FIPE-CONFCOMMERCIO rappresentata dal Vice Presidente Enzo Andreis, dal Consigliere capo delegazione Riccardo Orlandi, dal Direttore Generale Roberto Calugi, dal Direttore servizi sindacali Silvio Moretti e dal sig. Andrea Stoccoro e UGL Terziario rappresentata dal Segretario Generale Luca Malcotti e dal Segretario Nazionale Luigi Giulio De Mitri Pugno è stato stipulato il presente CCNL per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo.

Le Parti, in virtù delle relazioni sindacali esistenti, a seguito del confronto negoziale intervenuto, concordano di condividere le previsioni dell'Accordo di stipula del CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo dell'8 febbraio 2018 siglato da Fipe-Confcommercio e Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL e con il presente atto ne formalizzano la comune sottoscrizione, accettandone integralmente i contenuti.

Le Parti, riconoscono per la vigenza contrattuale, la piena operatività degli esistenti Fondi nazionali (EST, QUAS, FONTE, QUADRIFOR) ed Enti bilaterali, nazionale (EBNT) e territoriali, per tutti i dipendenti cui verrà applicato il CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo e per i quali risulti versato il relativo contributo.

Letto, Confermato e Sottoscritto,

FIPE-CONFCOMMERCIO

UGL Terziario

C.C.N.L PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEI SETTORI PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE E TURISMO

1. DECORRENZA E DURATA:

Articolo … - Decorrenza e durata
(1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2018 e sarà valido sino al 31 dicembre 2021.
(2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.
(3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.
Articolo … – Procedure per il rinnovo del CCNL
(1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.
(2) La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.
(3) Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
Clausola di raccordo
Nell'ottica di dotare i Settori di uno strumento contrattuale che fornisca la necessaria stabilità del quadro di insieme, le parti condividono che, il presente C.C.N.L, produca effetti dal 1° gennaio 2018, sia per la Parte normativa che per quella economica. Il presente CCNL sostituisce il precedente CCNL Turismo 20 febbraio 2010 riguardanti le medesime categorie elencate nella sfera di applicazione del presente CCNL, fatti salvi i richiami espressamente previsti.
(2) Le parti stabiliscono che per i periodi di servizio prestati fino al 31 dicembre 2017, resta valido il trattamento economico e normativo stabilito dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

2. PARTE ECONOMICA:

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO
CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE
Articolo 148 – Elementi della retribuzione
(1) Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 152 comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge;
b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;
c) indennità di contingenza;
d) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste all'articolo […];
(2) Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste all'articolo […].
(3) A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992, è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990 n. 91.
(4) Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli.
Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.
Articolo 149 – Competenza della contrattazione collettiva
(1) La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alla contrattazione territoriale o alla contrattazione integrativa aziendale.

Articolo 150 – Determinazione della retribuzione giornaliera

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

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

Articolo 151 – Determinazione della retribuzione oraria

(1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 190 per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali;
- 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 152 – Paga base nazionale

(1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 31 dicembre 2021 con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate.

2) Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio ai valori previsti all'articolo [...].

(2) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo [...] del presente contratto.

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

- all'articolo 65 del CCNL 14 luglio 1976 per i dipendenti Pubblici Esercizi;
- all'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da Stabilimenti balneari;
- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;
- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli articoli 81 e 87 del CCNL 10 aprile 1979.

(5) La paga base di cui al primo comma, è incrementata al 4° livello, riparametrata ai vari livelli, con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

€ 25,00: 1° gennaio 2018;
€ 20,00: 1° gennaio 2019;
€ 20,00: 1° febbraio 2020;
€ 15,00: 1° marzo 2021;
€ 20,00: 1° dicembre 2021.

Articolo 152 bis – Paga base nazionale aziende minori

(2) Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, i valori di paga base nazionale verranno ridotti dei seguenti importi:

livelli	euro
A	5,68
B	5,16
1	5,16
2	4,39
3	3,87
4	3,36
5	3,10
6s	2,84
6	2,84
7	2,58

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nell'intento di agevolare la comprensione del testo contrattuale, in sede di stesura definitiva del CCNL procederanno a determinare il valore della paga base conglobata (paga base più indennità di contingenza), in modo da avere un unico valore di riferimento quale minimo retributivo per ogni livello, fatta salva l'invarianza della retribuzione definita nei precedenti articoli.

CAPO III – CONTINGENZA

Articolo 154 – Indennità di contingenza

(1) L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, salvo quanto diversamente previsto all'articolo [...], è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in

calce al CCNL 6 ottobre 1994 e dal 1 febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni.

(2) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di contingenza prevista per la generalità delle aziende e per le aziende minori di III e IV categoria.

livelli	tabella generale	aziende minori (pubblici esercizi, stabilimenti balneari)
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

CAPO IV - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 306 – Terzi elementi

(1) Costituisce trattamento salariale integrativo di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 148 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 55 del CCNL 19 ottobre 1973 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'articolo 79 del CCNL 10 aprile 1979.

(2) Il comma precedente non si applica al comparto degli alberghi diurni e degli stabilimenti balneari per cui si rimanda alla speciale disciplina del presente Contratto.

CAPO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Articolo 308 – Indennità di contingenza

(1) L'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale.

Articolo 310 – Percentuale di servizio ristoranti e similari

(1) Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto III lettera a) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:
a) negli esercizi extra dal 12 al 15 per cento;
b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13 per cento;
c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12 per cento;
d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10 per cento.
(2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.
(3) Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 311 – Percentuale di servizio bar caffè e similari

(1) Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto III lettera a) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:
a) negli esercizi extra dal 18 al 22 per cento;
b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20 per cento;
c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17 per cento;
d) negli esercizi di quarta classe il 10 per cento.
(2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.
(3) Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 312 – Percentuale di servizio banchetti e servizi affini

(1) Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di dieci persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12 per cento.
(2) E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei Contratti integrativi territoriali

Articolo 313 – Sistemi di calcolo percentuale

(1) La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio
(2) In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

% sul netto nel sistema addizionale		% sul lordo nel sistema globale
10%	corrisponde al	9,10%
11%	corrisponde al	9,99%
12%	corrisponde al	10,72%
13%	corrisponde al	11,51%
14%	corrisponde al	12,29%
15%	corrisponde al	13,05%
16%	corrisponde al	13,80%
17%	corrisponde al	14,53%
18%	corrisponde al	15,27%
19%	corrisponde al	15,97%
20%	corrisponde al	16,67%
21%	corrisponde al	17,36%
22%	corrisponde al	18,03%

(3) Quando la percentuale di servizio viene riscossa dal datore di lavoro, essa dovrà essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di quattro giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Articolo 314 – Disposizioni varie
(1) La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.
(2) La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.
(3) Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso, secondo quanto contemplato dall'articolo 155.
(4) E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Articolo 315 – Percentuale per familiari datore di lavoro
(1) Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

Articolo 316 – Percentuali di servizio accordi provinciali
(1) Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali in atto al 31 ottobre 1973.

Articolo 317 – Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti
(1) Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.
(2) La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5 per cento ne più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.
(3) I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe.
(4) Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maître o capo cameriere.
(5) In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Articolo 318 – Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante

(1) Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.
(2) Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'articolo 152, all'indennità di contingenza e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente Contratto e dai Contratti Integrativi Territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.
(3) L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.
(4) Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.
(5) L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Articolo 319 – Sistemi di retribuzione – Disposizioni varie
(1) I sistemi di retribuzione diversi da quelli dal presente Contratto stabiliti con Accordi Integrativi Provinciali in vigore 30 aprile 1973 in base agli articoli 71 e seguenti del CCNL 13 marzo 1970 sono da considerarsi congelati, ferma restando la facoltà delle Associazioni Territoriali di abrogarli per stabilire il passaggio a paga fissa del personale tavoleggiante, nel qual caso al personale interno sarà garantita la conservazione dei livelli retributivi mediamente percepiti in precedenza.

Articolo 320 – Mensilità supplementari
(1) Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte le tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70 per cento con le modalità di cui all'articolo 321.

Articolo 321 – Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti
(1) La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente Contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).
(2) Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 188 verrà calcolata in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 297 del 1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297 del 1982 per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 91 del 1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31 maggio 1982.
(3) Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione di cui all'articolo 321 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli articoli 196 e 325 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

Articolo 155 – Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga
(1) La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.
(2) Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.
(3) In mancanza della disciplina di cui al comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura:

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

CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE
Articolo 156 – Corresponsione della retribuzione
(1) La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.

(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.
(3) Ai sensi della legge 5 gennaio 1953 n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.
CAPO V – ASSORBIMENTI
Articolo 157 – Assorbimenti
(1) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo … non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

3. **ROL:**

Articolo [...] – Riduzione dell'orario
(1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. [...], viene concordata una riduzione dell'orario annuale per pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e alberghi diurni pari a 104 ore.
(2) Per gli Stabilimenti Balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.
(3) Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792) e delle 24 ore di cui al secondo comma dell'articolo 52 del CCNL Turismo 8 luglio 1982 .
(3 bis) Per tutti i lavoratori delle aziende di cui al comma 1 e 2, assunti dopo il 1° gennaio 2018, verranno riconosciute per i primi due anni le 32 ore di permesso relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 di cui al terzo comma. Decorsi due anni dall'assunzione, ai dipendenti delle aziende di cui al comma 1 verranno riconosciute ulteriori 36 ore e ai dipendenti delle aziende di cui al comma 2 verranno riconosciute ulteriori 38 ore. Decorsi quattro anni dall'assunzione ai dipendenti delle aziende di cui al comma 1 e 2 verrà riconosciuta la riduzione di orario annuale prevista per la generalità dei dipendenti dei rispettivi comparti. (3 ter) La norma di cui al comma precedente si applica anche ai contratti a tempo determinato ad esclusione dei contratti a tempo determinato in aziende di stagione di cui all'articolo 82 e dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 83. (3 quater) Ai fini della maturazione del requisito di cui al comma 3 bis per i lavoratori coinvolti nei cambi di gestione verrà considerata l'anzianità di servizio acquisita nei settori del presente contratto.
(4) 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.
(5) Salvo quanto previsto dall'articolo [...], in presenza di esigenze aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a settantadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori a mezz'ora.
(5 bis) La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle RSU/RSA, ove esistenti. (5 ter) Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro stipulanti il presente Contratto.
(6) Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal CCNL Turismo 10 aprile 1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al terzo comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.
(7) I permessi saranno fruiti, di norma, entro il 30 giugno dell'anno seguente a quello di maturazione. I permessi non goduti entro settembre dell'anno successivo a quello di maturazione, saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della predetta scadenza.
(8) 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 comma 2, 3 e 5, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni

trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà riconosciuta.
(9) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.
(10) 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 all'art....

4. ORARIO MULTIPERIODALE:

Articolo 115 – Distribuzione multi periodale dell'orario di lavoro
(1) In relazione alla peculiarità dei Settori, la flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori. Qualora a livello aziendale le imprese intendano applicare il suddetto sistema, l'adozione del programma sarà preceduta da un incontro tra Direzione Aziendale e la rappresentanza sindacale di cui agli articoli 38, 39 nel corso del quale la Direzione Aziendale esporrà le esigenze dell'impresa e i relativi programmi. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno 2 settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della Direzione Aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda e fatto salvo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane, ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le parti. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per il medesimo periodo. Resta inteso tra le Parti che sono fatte salve le intese sottoscritte a livello territoriale o aziendale fino alla loro scadenza.

Articolo 115 bis – Part time e orario multi periodale
Le parti convengono di demandare alla contrattazione a livello territoriale o aziendale, l'estensione del sistema orario come previsto dal precedente articolo. Al medesimo livello contrattuale, laddove ne sussistano le condizioni, potranno essere valutati percorsi di trasformazione dell'orario individuale di lavoro, anche temporanei, a tempo pieno.

5. TRATTENUTA PASTO:

Allegato E - CONVENZIONE PER LA SOMMINISTRAZIONE DEL VITTO PER I PUBBLICI ESERCIZI DEL 21 OTTOBRE 1973

I titolari degli esercizi pubblici della ristorazione provvederanno alla somministrazione, nei giorni in cui l'azienda è aperta, di due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate.

1) Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta ed una bevanda/acqua. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.

2) I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo da determinarsi con specifici contratti dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro entro un limite massimo di 150 lire a pasto. Il prezzo massimo di ciascun pasto sopra specificato sarà soggetto a verifica annuale da parte delle Organizzazioni contraenti.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.

NOTA A VERBALE

A partire dal 1° giugno 1986 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.
A partire dal 3 maggio 1990 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 100.
A partire dal 1° luglio 1996 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.
A partire dal 1° gennaio 1999, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.
A decorrere dal 1° agosto 2003, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,09 a pasto.
A decorrere dal 1° agosto 2007, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,20 a pasto.
A decorrere dal 1° gennaio 2011, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di euro 0,10 a pasto.

A decorrere dal 1° gennaio 2018, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto.
A decorrere dal 1° gennaio 2019, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto.
A decorrere dal 1° gennaio 2020, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto.
A decorrere dal 1° gennaio 2021, il prezzo del vitto in atto nelle varie province o nelle aziende è aumentato di euro 0,20 a pasto.

Il lavoratore che non voglia usufruire del servizio vitto per l'anno successivo dovrà comunicarlo al datore di lavoro per iscritto entro il mese di dicembre dell'anno che precede.
Per il solo anno 2018 la predetta richiesta dovrà avvenire entro il 31 marzo 2018.
In tal caso non sarà effettuata la trattenuta del pasto.

6. SCATTI DI ANZIANITA':

Articolo ... – Scatti di anzianità

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

NORMA TRANSITORIA: gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

(3 bis) Dal 1° gennaio 2018, gli scatti di anzianità vengono riconosciuti con cadenza quadriennale.
(3 ter) Con riferimento al solo scatto di anzianità in corso di maturazione alla data del 31 dicembre 2017, resta valida la disciplina di cui al comma tre, come previsto dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(4) Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

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

(5) 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.

(6) Nel caso in cui nel corso del triennio, o quadriennio come previsto dal comma 3 bis, 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.

(7) Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra sono definite nell'Allegato H (Pubblici

esercizi e Ristorazione Collettiva) del presente CCNL.

7. **STERILIZZAZIONI:**

Articolo 161 – Quattordicesima mensilità
(1) Salvo quanto diversamente previsto all'articolo [...], a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, indennità di contingenza, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari e gli scatti di anzianità maturati.
(2) La quattordicesima mensilità dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.
(3) I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la quattordicesima mensilità nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.
(4) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
(5) Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al terzo comma del precedente articolo.
(6) Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.

CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
(1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.
(2) Il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.
Fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.
(4) Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.
4 bis) Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, è escluso dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, l'importo degli scatti di anzianità, dalla data del 1° gennaio 2018 fino al 31 ottobre 2021.
(5) Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982 n. 297.
Articolo 197 – Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto
(1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.
(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
(3) In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.
(4) Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.
(5) In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.
(6) In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

8. **CUMULO MAGGIORAZIONI:**

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

9. ELEMENTO ECONOMICO DI GARANZIA:

Articolo 13 – Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello
(1) Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.
(2) Per la pratica attuazione di quanto previsto all'articolo precedente sono stanziati i seguenti importi lordi massimi:
Livello
A, B € 279,00
1, 2, 3 € 237,00
4, 5 € 210,00
6S, 6, 7 € 168,00
(3) L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale.
(4) Il premio sarà erogato alle scadenze stabilite nei contratti integrativi.
(5) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita nei sopraindicati contratti, e che risultino iscritti nel LUL (libro unico del lavoro) da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorative prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.
(6) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.
(7) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
(8) Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga riconosciuto successivamente al 1° gennaio 2018. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1 luglio 1993.
(9) L'accordo integrativo individua i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.
(10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi dei precedenti articoli, non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 31 ottobre 2020, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2021, i seguenti importi:
Livello
A, B.: € 186,00
1, 2, 3: € 158
4, 5: € 140,00
6S, 6, 7: € 112,00
Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo
In alternativa, alle modalità e alle somme descritte al comma 10, a seguito di accordo aziendale/territoriale l'azienda destinerà la somma di euro 140 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente. Tale somma sarà riproporzionata per il personale a part time.
A fronte di situazioni di crisi economiche di particolare rilievo o con riferimento ad eventi naturali estremi, accertate dalle organizzazioni stipulanti il presente accordo, anche a livello territoriale o aziendale, le aziende saranno esonerate dall'importo previsto al comma 9.
I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare il valore di cui al comma 9, al Fondo di previdenza complementare Fon.Te.

10. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA:

CAPO IX – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
Articolo 163 – Assistenza sanitaria integrativa
(1) Fipe, Filcams, Fisascat e Uiltucs ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Est). (2) Le parti stipulanti il presente CCNL aderiscono al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Est) al quale devono essere iscritti i lavoratori dipendenti, inclusi gli apprendisti.
(3) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 144 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota una tantum pari a quindici euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.
(4) Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende dei Settori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 144 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota di iscrizione pari a otto euro a carico del datore di lavoro.
(5) A decorrere dal 1° febbraio 2018, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1°gennaio 2019, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili, per dodici mensilità, a carico del datore di lavoro.
(6) Il contributo di cui al comma 5 è comprensivo di una quota per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'Assistenza sanitaria di categoria.
(7) I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso.
(8) E' consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto. L'ammontare dei contributi e della quota di iscrizione è determinato ai sensi di quanto previsto ai commi 4 e 5 per i lavoratori a tempo pieno e per i lavoratori a tempo parziale.
(9) Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa / economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione e dei contributi dovuti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.
(10) Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma (5), nonché la quota di iscrizione di cui ai commi (3) e (4), sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.
(11) Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.
(12) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. ... , fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

11. **ALLEGATI:**

Sono, altresì, allegati al presente CCNL:

1) PREMESSA AL CCNL;
2) PARTE GENERALE;
3) VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE;
4) RELAZIONI SINDACALI;
5) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE;
6) MERCATO DEL LAVORO;
7) RAPPORTO DI LAVORO;
8) MENSILITA' SUPPLEMENTARI;
9) SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO;
10) RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

A) AUMENTI SALARIALI RIPARAMETRATI

A) AUMENTI SALARIALI RIPARAMETRATI

Livello	paga base	gen-18	gen-19	feb-20	mar-21	dic-21	Aumento totale	Paga base dic 2021
Qa	1.542,04	41,11	32,89	32,89	24,67	32,89	164,44	1.706,48
Qb	1.392,49	37,12	29,70	29,70	22,27	29,70	148,49	1.540,98
1	1.261,54	33,63	26,91	26,91	20,18	26,91	134,53	1.396,07
2	1.112,00	29,65	23,72	23,72	17,79	23,72	118,58	1.230,58
3	1.021,85	27,24	21,79	21,79	16,35	21,79	108,97	1.130,82
4	937,75	25	20	20	15	20	100	1.037,75
5	849,38	22,64	18,12	18,12	13,59	18,12	90,58	939,96
6s	798,37	21,28	17,03	17,03	12,77	17,03	85,14	883,51
6	779,81	20,79	16,63	16,63	12,47	16,63	83,16	862,97
7	700,05	18,66	14,93	14,93	11,20	14,93	74,65	774,70

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo

PREMESSA AL CCNL

Il presente accordo istituisce il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva, Ristorazione Commerciale, Turismo e di ogni altra attività individuata nella sfera di applicazione.

Le Parti, riconoscendosi le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale del Settore, sono concordi nel manifestare soddisfazione nell'aver fornito allo stesso, che vede coinvolte numerose imprese e circa un milione di lavoratori, un nuovo strumento contrattuale aderente alle necessità sia dei lavoratori sia delle imprese e che sia coerente e valorizzi la funzione sociale del turismo e della ristorazione.

La situazione economica e finanziaria del Settore del Turismo e della Ristorazione negli ultimi anni è peggiorata per il deterioramento del contesto macroeconomico, normativo e istituzionale e ha pesantemente penalizzato i lavoratori e le imprese del Settore generando la diminuzione dei livelli occupazionali e condizionando negativamente i bilanci delle imprese.

Per queste motivazioni è apparsa indifferibile la ripresa di un dialogo costruttivo tra le Parti teso a iniziare, ognuno per l'ambito di competenza, un percorso virtuoso che, permettendo ai lavoratori ed alle imprese di superare la crisi, possa nel futuro far ripartire lo sviluppo occupazionale e nel contempo dare al Settore la giusta collocazione e visibilità nell'economia del Paese.

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

Le Parti inoltre ribadiscono la volontà di attuare una prassi di iniziative congiunte nei confronti delle Istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema.

Per favorire l'adozione di tali politiche, le Parti chiedono di promuovere la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del Settore.

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

INTEGRALE APPLICAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE

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

Le Parti ritengono di affidare al presente CCNL una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nel Settore evitando, per questa via, fenomeni di dumping, ma anche unicità di riferimento per i lavoratori che vi operano e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

APPALTI

Le Parti, considerato:

- **il Protocollo di intesa sugli appalti di cui all'articolo ... e successivi del presente CCNL;**
- **il lavoro svolto a livello europeo nel corso del Dialogo Sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e Food Service Europe (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa" e delle azioni a livello europeo in corso di definizione per l'aggiornamento della "Guida" stessa;**
- **i contenuti del DLgs. 18 aprile 2016 n. 50 e successive modificazioni ed integrazioni, con particolare riferimento ai servizi ad alta intensità di manodopera, ai servizi sociali e di ristorazione ospedaliera, assistenziale e scolastica;**
- **che il presente CCNL, in quanto sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel Settore a livello nazionale e territoriale, dispone dei requisiti di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni;**
- **che è necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino operatori economici in grado di offrire un servizio rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali;**

chiedono alle Istituzioni ai vari livelli:

a) **che venga inserito nei bandi di gara, al fine di evitare effetti distorsivi della concorrenza, il riferimento al CCNL applicato sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nel settore della Ristorazione Collettiva a livello nazionale e territoriale, nel rispetto dell'articolo 50 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 s.m.i.;**
b) **che sia emanato in base al presente CCNL da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il decreto sulla determinazione del costo della manodopera utile alla committenza pubblica e privata per una rigorosa valutazione dell'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito. Le Parti al riguardo sollecitano codesto Ministero ad aggiornare le tabelle allineando le valutazioni alla situazione attuale che prevede una media di tre scatti di anzianità rispetto ai due attualmente considerati.**
c) **che nel rispetto del comma 3 dell'articolo 95 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 s.m.i. sia garantita in via esclusiva per gli appalti di ristorazione collettiva sanitaria, assistenziale e scolastica l'aggiudicazione sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo evitando criteri che amplifichino l'effetto di aggiudicazione con la predominanza del criterio basato sul prezzo.**

RITARDATI PAGAMENTI

Le Parti, considerato:

- **che il problema dei ritardi nei pagamenti da parte dello Stato, sia a livello centrale che periferico, nei confronti delle aziende, società ed operatori economici in generale fornitori dei servizi di ristorazione collettiva rappresenta un fenomeno rilevante che costituisce un elemento di difficoltà gestionale;**
- **che, in periodi di crisi economica, tali eventi aggravano la situazione delle imprese del Settore, mettendo a rischio la sopravvivenza di molte di esse e di conseguenza le tutele nei confronti dei lavoratori ivi impegnati;**

convengono di attivarsi congiuntamente nei confronti del Governo e dei Ministeri competenti per il rispetto dei tempi, previsti dalla legge, sui pagamenti alle aziende appaltatrici del servizio e per il rispetto della norma che vincola la Pubblica Amministrazione all'aggiornamento dei prezzi per i contratti pluriennali.

PARTE GENERALE

NUOVO TESTO CCNL
TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE
Articolo 1 – Sfera di applicazione
(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di **lavoro subordinato** nelle **imprese, in ogni forma giuridica costituite**, sotto indicate:
~~**I) AZIENDE ALBERGHIERE**~~
~~**a) alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, self services, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente; collegi, convitti e residenze universitarie; ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;**~~ ~~**b) taverne, locali notturni, caffè, mescite e altri esercizi di cui al successivo punto III annessi agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e 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**~~
~~**a) 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, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;
- caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli articoli 3 e 5 della legge 25 agosto 1991 n. 287 e successive modifiche e integrazioni;
- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
- gelaterie, cremerie;
- negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;
b) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo, **sale bingo** e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;
c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
d) posti di ristoro sulle autostrade;
- posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di ristorazione sui treni; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
~~**- aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre);**~~
~~**- aziende per la ristorazione collettiva in appalto (mense aziendali e simili) e servizi sostitutivi di mensa;**~~

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

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

f) aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;

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

h) parchi a tema.

III bis) AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA

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

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

III ter) RISTORAZIONE COMMERCIALE

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

IV) STABILIMENTI BALNEARI

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

V) ALBERGHI DIURNI

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

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

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

~~**VII) PORTI ED APPRODI TURISTICI**~~

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

VIII) RIFUGI ALPINI

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

~~**Dichiarazione a verbale**~~

~~**Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 1° luglio 2001 per definire le modalità di estensione del presente CCNL al personale dipendente dalle aziende di cui all'articolo 16 della legge 13 maggio 1999, n. 133 ed al decreto del Ministero delle Finanze 31 gennaio**~~

~~200, n. 29 (sale bingo).~~

~~Nota a verbale~~

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

~~Chiarimento a verbale~~

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

~~(2) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Pubblici Esercizi" ci si è intesi riferire alle "Aziende Pubblici Esercizi" di cui al punto III dell'articolo 1~~.

~~(3) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Agenzie di viaggio" ci si è intesi riferire alle "Imprese di viaggi e turismo" di cui al punto VI dell'articolo 1.~~

~~(4) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Campeggi" ci si è intesi riferire ai "Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta" di cui al punto II dell'articolo 1.~~

~~Chiarimento a verbale~~

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

Art. 2 - Inscindibilità norme contrattuali

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

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

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

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

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

(6) Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 3 – Servizi in comune

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

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 4 – Livello nazionale

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

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

~~**(3) Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonché lo stato di attuazione della legge quadro.**~~

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

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

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

Articolo 5 – Livello territoriale

(1) Annualmente, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali **stipulanti il presente CCNL**, in appositi incontri a livello regionale, le Organizzazioni Imprenditoriali forniranno dati conoscitivi **di carattere generale sull'andamento settoriale, dell'occupazione**, relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, **anche** articolati per **comparti** omogenei.

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

~~**Chiarimento a verbale**~~

~~**Per quanto concerne le "Imprese di Viaggi e Turismo" si precisa che per "livello territoriale" ai fini del presente Contratto ci si intende riferire al livello regionale.**~~

Articolo 6 – Livello aziendale

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

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

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

CAPO II - PARI OPPORTUNITÀ, ~~**UTILIZZO DEGLI IMPIANTI**~~, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Articolo 7 – Pari opportunità

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

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

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

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

c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;

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

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

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;

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

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

i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;

l) ricevere dalle rappresentanze sindacali aziendali copia del rapporto sulla situazione aziendale redatto ai sensi del decreto legislativo n. 198 del 2006.

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

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

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

(6) Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo a portare a termine entro il **31 dicembre** ~~2021~~ **2019** l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel Settore.

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

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

~~**Articolo 8 – Utilizzo degli impianti**~~

~~**(1) Le Organizzazioni Imprenditoriali si impegnano a contrattare a livello regionale con le Regioni e i Sindacati forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" in collegamento con le iniziative della regione, anche nel quadro delle politiche di scaglionamento delle vacanze indicate dalle Confederazioni e dalle altre Federazioni di categoria; a livello regionale sarà definito, mediante trattative tra le Associazioni imprenditoriali, le Regioni ed i Sindacati, un regime di bassi prezzi particolarmente nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" a favore di:**~~

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

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

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

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

~~**(2) Saranno altresì contrattate tra Associazioni Imprenditoriali, Regioni e Sindacati forme di sostegno anche economico per favorire le attività di formazione professionale.**~~

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

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nel luogo del lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie sono inaccettabili.

Le Parti condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono sia interesse reciproco affrontare con serietà questa problematica, spesso foriera di gravi implicazioni sociali.

Queste differenti forme di molestie possono presentarsi sul luogo di lavoro; possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, i clienti e variare da casi di semplice mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono intervento delle pubbliche autorità.

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

Inoltre, nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso, i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo; tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità; i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate; si farà attenzione al rischio della formulazione di accuse strumentali e false, che qualora accertate, potranno essere sanzionate.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre che l'Impresa adotti misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento introdotto con la legge di bilancio 2018 e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.

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

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate: *Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.*

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

Articolo 9 – Politiche attive del lavoro

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

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

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

~~**(2) Sempre a livello regionale, anche per aree subregionali omogenee, le parti si impegnano a definire attraverso specifici accordi negoziali:**~~

~~**a)**~~ **c)** ~~**gli**~~ interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal decimo comma del successivo articolo 136;

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

~~**(3) Le parti, altresì, convengono di incontrarsi anche con le Regioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del Settore con gli obiettivi programmatici regionali con particolare riferimento ai problemi dell'utilizzazione degli impianti, dell'occupazione, del prolungamento della stagione con la previsione dei relativi periodi di occupazione, della formazione e riqualificazione professionale.**~~

~~**(4)**~~ **(2)** Negli incontri di cui sopra le parti valuteranno altresì i problemi derivanti dall'applicazione delle norme del Contratto nazionale di lavoro in tema di orari di lavoro e loro distribuzione, anche in rapporto alla possibilità di modificare le norme che disciplinano gli orari di apertura e chiusura delle

attività.

~~(5)~~ **(3)** Le parti convengono di esaminare anche i problemi che si pongono a livello di area turistica omogenea in rapporto alla possibilità di attuare gli obiettivi programmatici di sviluppo e riorganizzazione del Settore, del prolungamento della stagione e dell'occupazione.

CAPO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Articolo 10 – Contrattazione integrativa

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

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

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

- a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;
- a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; ~~**per le agenzie di viaggio il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale**~~;
- a livello ~~**provinciale**~~ **territoriale** per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva.

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

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

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

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

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

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

(10) Le parti condividono l'obiettivo di dare piena attuazione alla contrattazione di secondo livello. A tale scopo, nelle realtà ove si riscontrino difficoltà nella sua realizzazione, trascorsi sessanta giorni dalla presentazione della piattaforma - o dalla scadenza del contratto in essere se successiva - senza che sia avvenuta l'attivazione del tavolo di trattativa o in presenza di difficoltà nel corso del negoziato, una delle parti potrà chiedere l'intervento delle organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto. Le **Associazioni imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali** nazionali stipulanti il presente contratto, a fronte della richiesta, provvederanno a convocare in apposito

incontro da svolgersi nel territorio competente tra tutti i soggetti aventi titolo allo svolgimento della contrattazione di secondo livello. Durante tale procedura restano assicurate le condizioni di normalità sindacale di cui al comma 5, per un periodo di sessanta giorni dalla convocazione del suddetto incontro.

Articolo 12 - Indicatori

(1) ~~**Fermo restando quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993,**~~ per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le parti opereranno prioritariamente con riferimento alle fonti ufficiali disponibili. In subordine, le parti stipulanti gli accordi territoriali potranno affidare alla rete degli enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali.

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

~~**aziende alberghiere**~~
~~**- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)**~~
~~**- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)**~~
~~**- dipendenti (INPS, ISTAT)**~~
~~**- giornate lavorate (INPS)**~~
~~**complessi turistico ricettivi dell'aria aperta**~~
~~**- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)**~~
~~**- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)**~~
~~**- dipendenti (INPS, ISTAT)**~~
~~**- giornate lavorate (INPS)**~~

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

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

~~**imprese viaggi e turismo**~~
~~**- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT)**~~
~~**- vendita biglietteria aerea (IATA/BSP)**~~
~~**- vendita biglietteria ferroviaria**~~
~~**- dipendenti (INPS, ISTAT)**~~

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

~~**Articolo ... – Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello (modificare)**~~

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

~~(1) Per la pratica attuazione di quanto previsto all'articolo precedente sono stanziati i seguenti importi lordi massimi:~~

~~Livello~~

~~A, B~~

~~1, 2, 3~~

~~4, 5~~

~~6S, 6, 7~~

~~(eliminare)~~

~~(2) Il premio sarà erogato alle scadenze stabilite nei contratti integrativi territoriali.~~

~~(3) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita nei contratti integrativi territoriali, che risultino iscritti nel LUL (libro unico del lavoro) da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorative prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.~~

~~(4) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.~~

~~(5) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.~~

~~(6) Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga riconosciuto successivamente al ... . Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1 luglio 1993.~~

~~(8) L'accordo integrativo di cui all'articolo 11 individua i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.~~

~~(9) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi dei precedenti articoli, non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 30 settembre 2018, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di ottobre 2018, i seguenti importi:~~

~~Livello~~

~~A, B~~

~~1, 2, 3~~

~~4, 5~~

~~6S, 6, 7~~

~~Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo.~~

~~(eliminare)~~

~~(eliminare)~~

~~Norma transitoria~~

~~Tenuto conto dell'evoluzione contrattuale intervenuta, le Parti convengono – in via sperimentale per la vigenza del presente Contratto – di realizzare il confronto ai fini di quanto previsto all'articolo 11 (Premio di risultato) a livello regionale.~~

~~In occasione del successivo rinnovo del presente CCNL, le Parti valuteranno gli esiti dell'impostazione assunta in materia di contrattazione integrativa, al fine di concordare eventuali correttivi.~~

Articolo 14 – Materie della contrattazione
(1) Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto dell'attuale prassi contrattuale, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.
(2) Fermo restando che la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di quindici dipendenti, al secondo livello di contrattazione, territoriale o aziendale, disciplinato dai commi 3 e 4 dell'articolo 10 sono demandate le seguenti materie:
a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e del 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 superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 69;
d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1 dell'articolo 23 della legge n. 56 del 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 ai sensi dell'articolo 89;
f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 108, 116 e 361);
g) intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 119);
h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 299 e 378);
i) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
j) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
l) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 114;
m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 111 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
n) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 118;
o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 115;
p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
q) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 141);
s) premio di risultato di cui all'articolo 11;
t~~) regolamentazione nastro orario stagionali (articolo 207);~~
u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
(3) Le seguenti materie restano demandate alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale:
a) accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati anche con riferimento a quanto previsto dall'articolo 21, quarto comma, legge 28 febbraio 1987, n. 56;
b) la definizione di meccanismi analoghi a quanto previsto dall'articolo 95 volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
c) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita

l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'articolo 93;
d) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
e) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato;
f) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'articolo 61, comma 2;
g) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;
h) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'articolo 155;
i) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (articolo 312);
j) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (articolo 327);
k) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
l) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (articolo 341);
m) determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri (articolo 317);
n) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (articolo 314);
o) determinazione della misura della trattenuta cautelativa (articoli 295, 358 e 374);
p) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (articolo 309);
q) determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari (stabilimenti balneari);
r) eventuali deroghe a quanto stabilito dall'articolo 366;
s) clausole di uscita (articolo 15);
t) contratti a termine ed aziende di stagione (**articolo ~~209, 256, 260 e~~** 293);
u) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al comma 1 dell'articolo 64;
v) retribuzione onnicomprensiva (articolo 16);
x) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (**articoli ~~213, 264,~~** 294, 373);
~~**y) funzionamento Commissioni paritetiche (articoli 248, 286 e 419);**~~
z) costituzione dei Centri di servizio di cui all'articolo 22;
aa) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività, anche mediante l'attivazione degli istituti di cui all'articolo 8 del presente contratto e degli altri istituti contemplati dalla legge e dalla contrattazione.
(4) Per le aziende di ristorazione collettiva, le seguenti materie sono demandate alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa **territoriale**:
~~**a) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;**~~
a) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato;
b) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
c) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
d) premio di risultato di cui all'articolo 11;

f) clausole di uscita (articolo 15);

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

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 del 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 superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo ... ;

c) intervallo per la consumazione dei pasti (articolo ... ;

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

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

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

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

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

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

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

k) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo ... ;

l) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;

m) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo ...);

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;

Articolo 15 – ~~Clausole di uscita~~ **Derogabilità**

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

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

Le parti si riservano di riformulare diversamente il testo alla luce di quanto previsto dal Protocollo interconfederale 24 novembre 2016.

~~**CAPO XVI – ACCORDI SETTORIALI**~~

Articolo 354 – Accordi di comparto

(1) Le Organizzazioni nazionali firmatarie potranno procedere alla stipula di accordi settoriali integrativi per quelle aziende che diffuse in più regioni o nell'intero territorio nazionale, pur rientrando nella sfera di applicazione del presente Contratto presentano una particolare struttura

anche organizzativa per adempiere con indirizzo unitario a particolari funzioni nel settore della ricettività e della ospitalità in genere.

~~**Nota a verbale**~~

Articolo 14 bis – Accordi servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere

(1) Le parti si danno atto che - a seguito dell'inserimento nella sfera di applicazione del presente Contratto delle ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere - sarà avviata una trattativa per la definizione di norme specifiche per il settore.

Articolo 16 – Retribuzione onnicomprensiva

(1) Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'articolo 13 può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

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

Dichiarazione congiunta

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

Articolo 17 – Archivio dei contratti

(1) I contratti integrativi territoriali saranno depositati, entro quindici giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'ente bilaterale nazionale del Settore Turismo e, a richiesta, potranno essere inviati al CNEL.

CAPO IV - ENTI BILATERALI

Le Parti si impegnano ad istituire un gruppo di lavoro tecnico per effettuare una riflessione approfondita sugli strumenti della bilateralità al fine di poterli adattare alle specificità del Settore.

Le Parti convengono inoltre che l'attività del presente Gruppo di lavoro riveste carattere di urgenza e pertanto sarà avviata entro il mese di maggio 2018.

Premessa

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

Dichiarazione a verbale

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

Dichiarazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori
Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori ritengono che le situazioni locali in essere rappresentano utili strumenti per un consolidamento del sistema della bilateralità nel **Settore.**
Articolo 18 – Ente bilaterale nazionale unitario del Settore Turismo
(1) Le parti **aderiscono** all'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo, regolato da apposito statuto.
(2) L'E.B.N.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il presente CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.N.T. attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:
a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del Settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del Settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del Settore;
d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936 del 1986;
e) istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
h) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
l) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
m) istituisce il Comitato di Vigilanza Nazionale;
n) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.
(3) Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.
Articolo 19 – Sostegno a reddito
1) Il 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati dall'Ente Bilaterale Territoriale, con apposito regolamento, redatto sulla base del Regolamento Tipo allegato al presente contratto, che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

(2) Per le aziende multilocalizzate, la quota del 30% del contributo contrattuale di competenza dell'Ente Bilaterale Territoriale, destinata al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, è accantonata in un apposito fondo costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo.

Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBNT nei limiti e con le modalità di cui ai regolamenti allegati al presente CCNL. A tal fine, si considerano multilocalizzate le aziende che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del Settore ~~Turismo~~.

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

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

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

(6) Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante:

- il regolamento tipo per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito di cui al comma 1 del presente articolo;
- il regolamento per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito per i dipendenti da aziende multilocalizzate di cui all'articolo 18, comma 2, del presente CCNL.

~~**Dichiarazione a verbale**~~

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

~~**Dichiarazione a verbale**~~

~~**Le parti si rivolgeranno al Ministero dell'Economia al fine di chiarire che alle erogazioni per sostegno al reddito previste dal presente contratto si applica la disciplina dei sussidi occasionali di cui all'articolo 51, comma 2, lettera b), del decreto presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.**~~

Articolo 20 – Enti bilaterali territoriali ~~del Settore Turismo~~ **(E.B.T.)**

(1) L'Ente Bilaterale **è** costituito, di norma a livello regionale, ed è ~~sarà~~ strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento. In caso di mancato accordo, l' E.B.N.T. può autorizzare in via transitoria la costituzione di Enti Bilaterali con competenza limitata a singoli comparti e/o a specifiche aree territoriali.

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

(3) L'E.B.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti in materia

di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.T. promuove e gestisce, a livello locale:

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

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

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

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

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

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

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

(4) L'E.B.T. istituisce l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali. A tal fine, l'Osservatorio:

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

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

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

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

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

Dichiarazioni a verbale

~~**La partecipazione di FEDERRETI nell'ambito della rappresentanza di parte imprenditoriale per il comparto Pubblici Esercizi negli organi dell'Ente Bilaterale territoriale è regolata da accordi diretti tra la FIPE e FEDERRETI.**~~

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

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

~~Dichiarazione a verbale~~

~~Le parti, con riferimento a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, si impegnano a promuovere iniziative finalizzate all'armonizzazione ed unificazione degli enti bilaterali territoriali entro la vigenza del CCNL Turismo.~~

Articolo 21 - Statuto tipo

(1) E' allegato al presente contratto il nuovo statuto tipo dell'Ente Bilaterale Territoriale del Settore Turismo.

~~(2) Gli enti bilaterali già costituiti alla data del 27 luglio 2007 stipula del presente accordo adegueranno il proprio statuto entro la vigenza del presente CCNL.~~

~~(3) Nel caso in cui dovessero insorgere controversie in ordine alla interpretazione di tale statuto, le parti si impegnano ad effettuare la relativa verifica al fine di favorirne l'adozione.~~

Articolo 22 – Centri di servizio

(1) L'Ente Bilaterale di norma si articola nell'ambito del territorio in Centri di Servizio. La costituzione dei Centri di Servizio - che potrà avvenire per l'intero Settore o per singoli comparti - si realizza con accordo specifico tra le rappresentanze locali delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente Contratto. Laddove non sia ancora istituito l'EBT, le parti potranno promuovere la costituzione dei Centri di Servizio, d'intesa con l'Ente Bilaterale Nazionale.

(2) Il Centro di Servizio:

- cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano degli strumenti di cui agli articoli 85 e 93;

- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al terzo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'articolo 93 del presente Contratto;

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

(4) Gli Enti Bilaterali, ai sensi di quanto previsto dal presente articolo e dagli articoli 18 e 20 del presente Contratto, provvedono ad assicurare le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, nonché quelle dei Centri di Servizio la cui istituzione sia stata concordata a livello locale.

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

- tra le parti costituenti gli Enti Bilaterali e le parti costituenti i Centri di Servizio, si stabilisce la ripartizione delle attività tra Centro di Servizio ed Ente Bilaterale, nonché la conseguente attribuzione delle risorse e le relative modalità, in conformità a quanto stabilito dal presente articolo e dagli articoli 18 e 20 e dal chiarimento a verbale e dalla dichiarazione a verbale posta in calce all'articolo 20 del presente Contratto;

- per i territori e/o i comparti in cui non sia costituito il Centro di Servizio, le relative attività saranno curate direttamente dall'Ente Bilaterale.

~~(6) Le parti si danno atto che, per il comparto delle agenzie di viaggio, il sistema degli enti bilaterali opera con riferimento al livello regionale.~~

~~Pertanto, la eventuale destinazione ai Centri di servizio delle risorse e competenze di provenienza dal comparto agenzie di viaggio potrà avvenire solo previo esplicito consenso della competente organizzazione imprenditoriale regionale aderente alla FIAVET nazionale.~~

Articolo 23 – Finanziamento

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

(2) Le parti **si danno atto che nel computo degli aumenti del presente Contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributi di cui al precedente comma 1.** ~~confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della quota per il finanziamento degli Enti Bilaterali.~~

(3) **Conseguentemente l'azienda che omette il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari allo 0,60% di paga base e contingenza per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art. .... e la stessa** ~~'azienda che ometta il versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali, determinato nella misura di cui al presente articolo,~~ rimane **comunque** obbligata, verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale, ~~competente. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui all'articolo 20 del presente Contratto (~~ **per il** sostegno al reddito.

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

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

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

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

In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato Direttivo dell'EBNT è autorizzato a definire specifiche soluzioni transitorie che dovranno comunque concludersi entro il 31 dicembre 2008. Sono altresì confermate le delibere sin qui assunte in materia dagli organi dall'EBNT.

(8) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli articoli 18 e 20, in ragione della provenienza del gettito.

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

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

Articolo 24 - Analisi del funzionamento

(1) Le parti convengono sull'opportunità di svolgere un'analisi approfondita delle modalità di organizzazione e funzionamento della rete degli enti bilaterali **territoriali dell'E.B.N.T.**

(2) In tale ambito, particolare attenzione sarà dedicata alle ricognizione delle risorse disponibili, delle funzioni effettivamente svolte, delle risorse destinate allo svolgimento di tali funzioni, anche

analizzando i servizi realmente resi dagli enti bilaterali e dai centri di servizio ai lavoratori ed alle imprese.

(3) Per lo svolgimento di tale analisi, le parti si avvarranno dell'assistenza tecnica dell'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo, che presenterà un primo rapporto in tempi utili per consentire alle parti di esaminare i risultati e di assumere le conseguenti determinazioni entro il **1° gennaio 2020** ~~**30 giugno 2010.**~~

Articolo 25 – Conciliazione delle controversie

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

CAPO V – FORMAZIONE

Articolo 26 – Formazione professionale

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

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

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

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

(6) Il sistema **dell'Ente Bilaterale Nazionale Turismo (E.B.N.T.)**, nelle sue diverse articolazioni, ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.

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

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

- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro ripartito, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;
- consolidato la rete degli Enti Bilaterali e dei centri di servizio evidenziandone il ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.

(9) Le Parti, vista l'attività in materia di formazione professionale sviluppata anche attraverso la rete degli enti bilaterali **dell'Ente bilaterale Nazionale del Turismo (E.B.N.T.)** ~~**Settore Turismo**~~, al fine di potenziare le azioni intraprese si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al Settore, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.

(10) In questo quadro, le Parti, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in

materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

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

Articolo 27 – Formazione continua

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

~~**visti i risultati prodotti dal sistema di rilevazione e monitoraggio dei fabbisogni professionali e formativi, realizzato dall'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo con il sostegno del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e gli esiti delle azioni di sistema realizzate dalla rete degli enti bilaterali del Settore turismo in materia di formazione continua e, segnatamente, del progetto "Unità Formative Capitalizzabili", del progetto "Goethe", del progetto "Fortur", del progetto "Mosaico", del progetto "Flexible Training System" nonché la sperimentazione condotta in materia di formazione degli apprendisti con il progetto "Verso il 2000";**~~

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

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

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

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

Articolo 28 – Sicurezza sul lavoro

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

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

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

CAPO VI – COMMISSIONI PARITETICHE, CONCILIAZIONE, ARBITRATO

Articolo 29 – Composizione della commissione paritetica nazionale

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

(~~**2) La Commissione si articola in quattro sottocommissioni, una per gli alberghi, una per i pubblici esercizi, una per le imprese di viaggi e turismo, ed una per i campeggi, per la soluzione di questioni concernenti esclusivamente i rispettivi settori.**~~

(3) La Commissione avrà sede presso una delle Federazioni imprenditoriali.

Articolo 30 – Compiti della commissione paritetica nazionale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 31 – Commissioni paritetiche territoriali

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

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

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

Articolo 32 – Procedure per la composizione delle controversie collettive

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

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

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

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

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

La Commissione per la composizione delle controversie collettive è composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione locale delle OO.SS e da 3 rappresentanti dell'Associazioni locali imprenditoriali.

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 33 – Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali

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

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

(3) La Commissione ha sede presso la Commissione paritetica o presso il Centro di servizio o presso

l'Ente bilaterale territoriale, cui compete l'istituzione di un'apposita segreteria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 34 – Collegio arbitrale

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

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

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

antecedente alla prima udienza.
(4) Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla **Associazione** imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.
(5) I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.
(6) In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente del collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.
(7) Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed il suo mandato è rinnovabile.
(8) Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:
a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
c) eventuali ulteriori elementi istruttori.
(9) Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.
(10) I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria di cui all'articolo 33.
(11) Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.
(12) Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'articolo 412 quater del codice di procedura civile.
Articolo 35 – Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari
(1) Ferme restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dall'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'organizzazione sindacale dei lavoratori alla quale è iscritto e/o conferisce mandato, la costituzione, tramite la segreteria della Commissione di conciliazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato.
(2) Il collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, estratto a sorte da un elenco di esperti istituito presso la Commissione stessa.
(3) L'elenco di cui al comma precedente è formato da sei esperti indicati di comune accordo dalle locali Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle locali Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente contratto.
(4) La segreteria della Commissione di conciliazione, ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio.
(5) Qualora il datore di lavoro non provveda a nominare il proprio rappresentante entro dieci giorni dal ricevimento dell'invito di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.
(6) La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.
(7) Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Articolo 36 – Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali
(1) Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'articolo 33, per il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108.
(2) Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1 dell'articolo 6 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.
(3) Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente per territorio.
(4) Ove il tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni potrà promuovere, anche attraverso l'Associazione sindacale cui è iscritta o conferisce mandato, il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.
(5) Il Collegio arbitrale, ritenendo ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni.
(6) Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di tre giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.
(7) L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo né superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della impresa, alla anzianità di servizio del lavoratore al comportamento ed alle condizioni delle parti.
(8) La misura massima della predetta indennità è elevata a dieci mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a dieci anni e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.
(9) Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.
Articolo 37 – Funzionamento delle commissioni paritetiche
~~**(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche, si fa rinvio alle specifiche normative previste di seguito. per ciascun comparto nella parte speciale.**~~ al ~~**TITOLO XII – PUBBLICI ESERCIZI , CAPO XV – Funzionamento delle commissioni paritetiche, al TITOLO XIII – Stabilimenti balneari , CAPO IX – Funzionamento delle commissioni paritetiche e al TITOLO XIV – Alberghi diurni , CAPO VIII – Funzionamento delle commissioni paritetiche del CCNL Turismo 2010**~~.
(1) Le disposizioni dettate dal presente capo non modificano gli accordi territoriali in materia. **I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 29 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'articolo 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti per la parte di propria competenza.**
~~**CAPO XV - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE**~~
~~**Articolo 348 - Funzionamento**~~
~~**(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 29 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'articolo 31 ed allo svolgimento**~~

~~delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti per la parte di propria competenza.~~

Articolo 349 – Finanziamento attività

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto dall'articolo 348 del presente Contratto Nazionale di Lavoro, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro dei pubblici esercizi, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza contrattuale denominato CO.VE.L.CO. - P.E. a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti, di cui all'Accordo Nazionale stipulato in data 30 gennaio 1970, modificato con accordi 19 ottobre 1973 e 3 maggio 1974.

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

Articolo 350 - Convenzione

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

Articolo 351 - Aliquota

(1) Il contributo di cui all'articolo 349 dovrà essere calcolato mediante l'applicazione sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle aliquote percentuali appresso indicate:

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

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

Articolo 352 – Modalità di riscossione

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

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

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

(4) Le norme di cui ai precedenti articoli 349, 350 e 351 fanno parte integrante del presente Contratto e non possono subire deroghe nei confronti di soggetti ai quali il Contratto stesso si applica.

Articolo 353 – Modalità di versamento

(1) Secondo quanto convenuto tra l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - INPS e le Organizzazioni stipulanti il presente Contratto con apposito Accordo, l'ammontare dei contributi previsti dall'articolo 351 sarà versato dai datori di lavoro all'Istituto suddetto unitamente ai contributi obbligatori utilizzando il modello ~~**DM 10 – M3**~~ **F24** alla voce "Contributo ASCOM" per la quota a carico dei datori di lavoro ed alla voce "Contributo CO.VE.L.CO." per la quota a carico dei lavoratori.

CAPO VII - ATTIVITÀ SINDACALE

Articolo 38 – Delegato aziendale
(1) Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.
(2) Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.
Articolo **39** – Dirigenti sindacali
(1) Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto;
b) di Rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
c) della Rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 e del **24 novembre 2016** (~~**allegato P**~~)
(2) L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.
(3) Il licenziamento o il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
(4) Il mandato di delegato aziendale di cui all'articolo ... e di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del primo comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
(5) Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSU i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.
(6) Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale delle RSU, gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva all'elezione riassumono la carica con decorrenza dal momento in cui sussistono i presupposti numerici di cui all'articolo 2 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 e del **24 novembre 2016** (**allegato ...**).
Articolo 40 – Permessi sindacali retribuiti
(1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 39 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:
a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;
b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.
~~**(2) Per le imprese di viaggi e turismo i permessi o congedi retribuiti vanno concessi, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati nell'azienda, nella misura massima di settanta ore per anno.**~~
(3) I componenti delle rappresentanze sindacali ~~**aziendali o**~~ unitarie di cui ~~**alle lettere b e**~~ alla lettera c) dell'articolo 39 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
(4) Il diritto riconosciuto al comma 3 spetta a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).
~~(5) Qualora non sia stata costituita la R.S.U. si applicano alle R.S.A. i parametri di cui all'articolo 24 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.~~ **~~METTERE IN ALLEGATO~~**
(6) I permessi di cui al comma 3 del presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lettera a) del comma 4, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.
(7) Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al terzo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
Chiarimento a verbale
I permessi previsti dai commi 1 e 3 del presente articolo sono cumulabili.
Articolo 40 bis – Rappresentanze sindacali aziendali
(1) Qualora non sia stata costituita la R.S.U. si applicano alle R.S.A. i parametri riportati ai commi successivi.
(2) I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lettera b) dell'articolo 39 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
(3) Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:
a) ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a duecento dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b) ad un dirigente ogni trecento o frazioni di trecento dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a tremila dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) ad un dirigente ogni cinquecento o frazioni di cinquecento dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).
(4) I permessi di cui al presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lettera a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.
(5) Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
Articolo 41 – Permessi sindacali non retribuiti
(1) I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 39 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.
(2) I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
(3) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.
Articolo 42 – Diritto di affissione
(1) E' consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del

presente Contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.

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

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

Articolo 43 - Assemblea

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

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

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

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

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

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

Articolo 44 - Referendum

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

Articolo 45 – Norme generali

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

Dichiarazione a verbale

Le parti costituiranno una Commissione Paritetica con l'incarico di esaminare le problematiche relative alla direttiva dell'Unione Europea concernente l'istituzione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.

Articolo 46 – Norma transitoria

(1) Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme riportate **nell'allegato [...]**.

Chiarimento a verbale

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

Dichiarazione a verbale

Le Parti si impegnano ad avviare il confronto in tema di rappresentanza e

rappresentatività, sulla base dei Protocolli Interconfederali sottoscritti alla data odierna.

Articolo 47 – Contributi associativi

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

~~(2) La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere, le modalità e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.~~

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

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

~~(2) La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'azienda dovrà attenersi.~~

~~(3) L'azienda trasmetterà mensilmente l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.~~

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 48 – Classificazione del personale

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

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto 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.

- capo area **(compreso capo area di catena di esercizi)**;

- direttore;
- 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.
- vice Direttore;
- 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, 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.
- superintendente catering;
- capo servizio catering;
- ispettore amministrativo **(compreso 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 e 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.
- direttore servizio mensa o capo impianto mensa;
- capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere);
- capo laboratorio **(compreso capo laboratorio pasticceria)** intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;
- responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- primo maître o capo servizio sala;
- ispettore mensa;
- responsabile impianti tecnici:
- capo cuoco ristorazione collettiva
- capo contabile;
- operatore o procuratore doganale catering;
- capo ufficio catering;

- supervisore catering;
- primo barman p.e.;
- capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco – bar;
- capo banconiere di pasticceria, intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovraintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori;
- magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni;
- cassiere centrale catering;
- capo c.e.d.;
- analista - programmatore c.e.d.;
- assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovraintenda alla gestione esecutiva di un Settore commerciale di un pubblico esercizio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.
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.
- controllo amministrativo;
- barman unico;
- sotto capo cuoco;
- cuoco unico;
- primo pasticciere;
- 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;
- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine ad un capo-servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);
- dietologo;
- sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri;
- programmatore c.e.d.;
- 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.
- segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;
- cuoco capo partita;
- cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina;
- gastronomo;
- cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;
- barman;
- chef de rang di ristorante;
- cameriere di ristorante;
- secondo pasticcere;
- capo gruppo mensa;
- gelatiere;
- pizzaiolo;
- stenodattilografa con funzioni di segretaria;
- altri impiegati d'ordine;
- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;
- operatore c.e.d. - consollista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.
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.
~~- tablottista e marchiere;~~
- cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
- cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
- telescriventista;
- magazziniere comune;
- centralinista;
- cellista surgelati o precotti;
- terzo pasticcere;
- dattilografo;

- altri impiegati d'ordine;
- dispensiere;
- cantiniere;
- banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
- banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- carrelista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;
- sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, 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 tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi;
- 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.
- commis di cucina, sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
- addetto servizi mensa intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel Settore;

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

LIVELLO SESTO

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

- 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.

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);

- lavatore catering;

- conducente di motocicli;

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

~~**(2) Le parti entro il 30 settembre 2003 si incontreranno in apposita commissione paritetica allo scopo di verificare il corretto inquadramento delle seguenti qualifiche:**~~

~~**- dietista**~~

~~**- operatore pluriservizio**~~

~~**- addetto di cucina di ristorazione a catena.**~~

~~**(3) Per quanto riguarda le ultime due qualifiche, le parti verificheranno se analoghe qualifiche degli altri comparti del Settore Turismo siano rapportabili o meno alle funzioni espletate.**~~

~~**(4) La commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31 marzo 2004.**~~

~~**Articolo 49 – Valorizzazione della professionalità**~~

~~**Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame**~~

~~comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo sei mesi prima della scadenza del presente contratto.~~

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

Articolo 291 – Disposizioni applicative

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

(2) In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le proporzioni appresso indicate:

- pubblico esercizio avente da due a cinque baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi;
- pubblico esercizio avente 6 o più baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni tre 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.

Articolo 50 – Inquadramento

(1) L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali **di cui all'articolo 48 e secondo quanto** previsto nelle parte speciali del presente Contratto.

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

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

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

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

(6) Con riferimento a quanto precede, per i dipendenti da Alberghi Diurni ~~e da Campeggi~~ si fa riferimento, ai fini dei diversi trattamenti previsti dai precedenti Contratti e dalla legge per il personale con mansioni impiegatizie e per il personale con mansioni non impiegatizie, alla classificazione di cui all'allegato P del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

(7) Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica: pertanto eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere l'estensione dei trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti

nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e con esse delle aziende rappresentate dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Articolo 51 – Passaggi di qualifica

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

(2) Fermo restando quanto previsto al comma 1, al fine di valutare la normativa del presente articolo risposto a quanto a quanto disposto dal DLgs. 81/2015 e successive modifiche e/o integrazioni, le Parti avvieranno il confronto entro maggio 2018.

Articolo 52 – Mansioni promiscue

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

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti stipulanti il **presente** CCNL, premesso che:

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

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

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

- riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonché la creazione di nuove occasioni di impiego;
- ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti

iniziative;

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

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

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

Le parti, conseguentemente si impegnano ad incontrarsi per **valutare** le caratteristiche del servizio **attivato** dalla rete degli enti bilaterali e i relativi aspetti organizzativi.

~~**Dichiarazione a verbale**~~

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

CAPO I – APPRENDISTATO

Premessa

~~**ALLEGATO A – ACCORDO PER LA DISCIPLINA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO NEL SETTORE TURISMO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167**~~

~~**Il giorno 17 del mese di aprile 2012**~~

~~**tra**~~

~~**la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo – FEDERALBERGHI, rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale, Alessandro Giorgetti, dal Direttore Generale, Alessandro Massimo Nucara e dal Capo Servizio Sindacale, Angelo Giuseppe Candido;**~~
~~**la Federazione Italiana Pubblici Esercizi – FIPE, rappresentata dal Vicepresidente, Alfredo Zini, assistito dal Direttore dei Servizi Sindacali, Silvio Moretti e da Andrea Stoccoro;**~~
~~**la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo – FIAVET, rappresentata dal Segretario Generale, Daniele Fiorini;**~~
~~**la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta – FAITA, rappresentata dal Segretario Generale, Salvatore Vingiani;**~~
~~**la Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità – FEDERRETI, rappresentata da Stanislao Grazioli;**~~

e

~~**la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi – FILCAMS CGIL, rappresentata da Lucia Anile;**~~
~~**la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo –**~~

~~**FISASCAT CISL, rappresentata da Giovanni Pirulli;**~~
~~**la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi – UILTuCS, rappresentata da Gabriele Fiorino;**~~
~~**si è stipulato il presente accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel Settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167**~~

Premessa
Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.
Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto **a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:
a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**;
b) contratto di apprendistato professionalizzante ~~**o contratto di mestiere**~~;
c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Articolo 1
DISCIPLINA GENERALE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO
(1) Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, contiene l'indicazione della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, del livello di inquadramento dell'apprendista, della durata del periodo di apprendistato e della durata dell'eventuale periodo di prova~~**, in conformità a quanto previsto dal CCNL Turismo**~~**.**
(2) La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a trenta giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.
(3) Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.
(4) ~~**Alla scadenza del contratto di apprendistato, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso di trenta giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione**~~**. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con un preavviso di trenta giorni decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.** In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, all'apprendista si applica il trattamento previsto dall'articolo **[...]** ~~**188 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010**~~ **del presente contratto. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**
(5) **L'utilizzo dell'apprendistato è condizionato** dall'integrale applicazione delle disposizioni del presente contratto, ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua ~~**costituisce condizione indispensabile per l'utilizzo degli strumenti previsti dal presente Accordo**~~**.**

Articolo 2
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
(1) Il presente Accordo detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del Settore, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli Enti bilaterali del Turismo.

Articolo 3
NUMERO DI APPRENDISTI
(1a) Il numero complessivo di apprendisti, che il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori pari o superiore a dieci unità può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori qualificati in servizio presso il medesimo datore di lavoro.
(1) **Il numero complessivo di apprendisti, che il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori inferiore a dieci unità** ~~**Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive**~~ non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.
(2) ~~**L'imprenditore**~~ **Il datore di lavoro** che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
(3) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il **cinquanta** per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei **trentasei** mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

~~**DICHIARAZIONE DELLE PARTI**~~
~~**Le Parti si danno atto che le disposizioni di cui al comma 3 rispondono alle esigenze ed alle caratteristiche del Settore turismo e, conseguentemente, auspicano che nell'ambito del processo di riforma del mercato del lavoro, eventuali modifiche della disciplina dell'apprendistato, delle quali si riservano di valutare la compatibilità, non alterino gli equilibri contrattualmente raggiunti.**~~

Articolo 4
OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO
(1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:
a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
c) di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Articolo 5
OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA
(1) L'apprendista deve:
a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Articolo 6
MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE
(1) La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.
(2) La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.
(3) L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.
~~**(4) Di norma, il periodo di formazione terminerà almeno trenta giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.**~~
(5) L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto **dell'integrale applicazione del presente CCNL, ed in particolare** di quanto previsto all'articolo **1 comma 5** ~~**59 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010**~~. Tale certificazione andrà inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio (o all'EBNT per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:
a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), **di cui all'articolo 42, comma 5, lettera c) del decreto legislativo n. 81 del 2015,** ~~**di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d) del decreto legislativo n. 167 del 2011**~~, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;
b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati **dal presente contratto in allegato [...]** ~~**nel CCNL Turismo 20 febbraio 2010**~~ ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;
c) compilazione del libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; in assenza del libretto formativo, lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente CCNL ~~**Turismo 20 febbraio 2010**~~.
(6) Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente accordo, la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.
(7) Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del Settore, tramite il Fondo For.Te..

Articolo 7
PIANO FORMATIVO
(1)
Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale secondo quanto previsto **dall'articolo 42, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015.**

~~consegnato contestualmente alla stipulazione del contratto ovvero,~~ Per il contratto di apprendistato **di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo n. 81 del 2015** ~~**per la qualifica e il diploma professionale e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca,**~~ nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

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

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

Articolo 8
PROFILI FORMATIVI

(1) In allegato al presente **contratto** ~~accordo~~, sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'articolo **44, commi 1 e 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015** ~~**6, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.**~~ Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'ente bilaterale del Turismo competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBNT per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva del Settore.

(2) Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa attestazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'EBNT potrà stipulare apposita convenzione con l'INAPP ~~**ISFOL**~~.

Articolo 9
RETRIBUZIONE

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

- primo anno 80%
- secondo anno 85%
- terzo anno 90%
- ~~**dal**~~ quarto anno 95%

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

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

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

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

(4) Le percentuali di cui al comma 1 restano valide anche in caso di conferma anticipata

dell'apprendista.

Articolo 10
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
(1) Gli apprendisti devono essere iscritti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa di cui all'articolo 163 del presente CCNL. ~~cui all'articolo ... **163** del CCNLpresente CCNL~~ **di Settore** ~~**Turismo 20 febbraio 2010**~~.

Articolo 11
PREVIDENZA COMPLEMENTARE
(1) Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria secondo le disposizioni cui **all'articolo ...** ~~163 del CCNL di Settore Turismo 20 febbraio 2010.presente CCNL~~
Articolo 12
TRATTAMENTI NORMATIVI
(1) Si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale.

Articolo 13
DURATA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo **44, comma 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015** ~~**4, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167**~~, la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è la seguente:

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

(2) Per le figure professionali di **seguito elencate** ~~**cui all'elenco allegato al presente accordo**~~, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi.
2° livello – durata massima 48 mesi
capo cuoco
capo laboratorio gelateria / pasticceria
capo barista /capo barman / primo barman
capo banconiere di pasticceria

3° livello - durata massima 48 mesi
cuoco unico
primo pasticcere
~~**coordinatore housekeeping villaggi turistici**~~
primo barman, barman unico
~~**governante unica**~~
~~**addetto alle prenotazioni (imprese di viaggi e turismo)**~~

4° livello – durata massima 42 mesi
gastronomo
gelatiere
pizzaiolo
cuoco capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita

Articolo 14
DURATA DELLA FORMAZIONE

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo **44, comma 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015** ~~**4, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167**~~, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

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

(2) Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.
~~**(3) Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui ai commi precedenti è ridotto di un quarto, previo accertamento della sussistenza delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 5, del presente accordo.**~~
~~**(4) Per i territori in cui non sia operativo l'ente bilaterale o la commissione paritetica, la riduzione di cui al comma precedente è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).**~~
(5) È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
(6) La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.
(7) All'atto dell'assunzione, previa adeguata documentazione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Articolo 15
APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI
(1) Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente contratto, ai sensi e per gli effetti dell'articolo **44, comma 5 del decreto legislativo n. 81 del 2015** ~~**4, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167**~~, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.
(2) L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.
(3) Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Articolo 15 bis
DISCIPLINA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE E DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
(1) Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione

svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:
- 1° anno: 50%;
- 2° anno: 50%;
- 3° anno: 65%;
- 4° anno:70%
La retribuzione degli apprendisti del 70% si applica nei casi in cui la cui durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi.
(2) Ai sensi dell'art. 43, comma 9, del decreto legislativo n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante all'articolo [...].
(3) Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, si applica - anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare - quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante all'articolo [...]., ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera b), del decreto legislativo n. 81/2015.
(4) L'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione di cui al comma precedente.
(5) Le disposizioni di cui all'articolo 15 trovano applicazione anche con riferimento alla tipologie di apprendistato disciplinati dal presente articolo.
(6) La disciplina dei contratti di apprendistato di cui al presente articolo costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome

Articolo 16
INTESE CON LE REGIONI E CON LE PROVINCE AUTONOME
1) La disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.
(2) In attesa delle intese di cui al comma precedente, restano valide, in quanto compatibili, le intese esistenti in materia.
In riferimento alle specificità alle Provincie Autonome di Trento e Bolzano sono fatte salve le norme in materia di apprendistato stabilite nelle contrattazioni integrative territoriali vigenti.

~~**disposizioni del presente contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione.**~~

~~**Articolo 17**~~
~~**CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA**~~
~~**(1) Salvo diversa intesa tra le parti, sono fatti salvi i contratti individuali di**~~

~~apprendistato stipulati prima del 25 aprile 2012~~
~~(2) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del decreto legislativo n. 276 del 2003, in quanto compatibili con le vigenti disposizioni di legge e del presente accordo.~~
~~(3) In caso di variazioni della disciplina legale dell'apprendistato, le parti si incontreranno per valutare la necessità di modificare conseguentemente la disciplina del presente accordo.~~

~~DICHIARAZIONE DELLE PARTI~~
~~Con riferimento alla regolamentazione della contribuzione attualmente prevista per le aziende che occupano da 1 a 9 dipendenti, come disposto dall'articolo 22, comma 1, legge n. 183 del 2011, le Parti concordano di attivarsi congiuntamente presso i competenti livelli istituzionali per sancire la certezza dell'applicazione della contribuzione figurativa.~~

CAPO II - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 68 – Lavoro a tempo parziale

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

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

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

(4) In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi **del D.lgs. 81/2015** ~~**dell'articolo 23, comma 1 della legge n. 56 del 1987 e successive modifiche e integrazioni**~~, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo ... del presente Contratto. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo ... .

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

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

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

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

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

Articolo 69 – Instaurazione del rapporto

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

- il periodo di prova per i nuovi assunti;

- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;

- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

- tutte le altre condizioni di impiego.

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

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

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

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

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

(4) In relazione alle caratteristiche peculiari del Settore ~~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.

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

Articolo 70 – Caratteristiche del rapporto

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

a) volontarietà di entrambe le parti;

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 71 - Esame congiunto

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

Articolo 72 – Condizioni di miglior favore

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

Articolo 73 - Clausole ~~**flessibili e clausole**~~ elastiche

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

(2) ~~**In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente,**~~ Ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole ~~**flessibili e/o**~~ elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi ~~**articoli 74 e 75**~~ **commi.**

(3) L'accordo del lavoratore alle clausole ~~**flessibili e/o**~~ elastiche deve risultare da atto scritto.

~~**(4) Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.**~~

(5) Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole ~~**flessibili e/o**~~ elastiche è di almeno due giorni.

~~**Articolo 74 - Disciplina delle clausole flessibili**~~

~~**(1) Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.**~~

~~**(2) 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.**~~

~~**(3) Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili 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.**~~

~~**Articolo 75 - Disciplina delle clausole elastiche**~~

~~**(1)**~~ **(6) Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare sia clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione sia clausole di variazione della durata in aumento della prestazione; queste ultime** ~~**(1) Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione,**~~ entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

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

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

~~**(2) Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota**~~

~~oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.~~

Articolo 76 - Modalità applicative

(1) Le maggiorazioni previste **dal precedente articolo** ~~74 e 75~~ non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole ~~flessibili od~~ elastiche su ogni altro istituto.

(2) In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dal precedente articolo comma 2 ~~articoli 74 e 75~~, ~~a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche~~ le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

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

(4) L'atto scritto di ammissione alle clausole ~~flessibili od~~ elastiche, 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;
- esigenze personali di cui all'articolo 134 del presente CCNL debitamente comprovate.
- sia affetto da patologie oncologiche nonchè da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
- sia affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonchè nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- a fronte di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

(5) La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata al verificarsi delle condizioni oggettive richiamate al comma che precede. ~~quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.~~

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

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

Articolo 77 - Part time weekend

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

a) studenti;
b) percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito ~~(NASPI, C.i.g.o., C.i.g.s., mobilità, ecc.);~~
~~**c) lavoratori di aziende ad apertura nel weekend.**~~
~~**con disoccupati con più di 45 anni;**~~
~~**persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68/1999.**~~
~~Diverse~~
Ulteriori casistiche rispetto a quelle sopra individuate e modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale.

La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Dichiarazione a verbale

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

CAPO III – LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 78 – Disciplina del lavoro a tempo determinato

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

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

~~**(3) Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.**~~

~~**Articolo 292 – Disciplina**~~

~~**(1) La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'articolo 70 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.**~~

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

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

~~**(5) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.**~~

~~**Articolo 296 – Trattamento**~~

(5) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 79 – Limiti quantitativi

(1) Le parti ~~convengono~~, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, ~~che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:~~ **visto quanto stabilito dal comma 1 dell'articolo 23 del decreto legislativo 5 giugno 2015, n. 81, confermano nelle misure di**

seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna azienda:

~~**- 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 la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività di cui al successivo articolo 80.**~~

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

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

(2) Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato ~~**nelle ipotesi di cui al presente articolo sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono**~~ **può** essere ampliato dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale. **Al medesimo livello contrattuale possono essere definiti percorsi di stabilizzazione.**

(3) ~~**La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.**~~ La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato **in forza al momento dell'assunzione**~~**, che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo**~~. Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione **nonché ai contratti a termine stipulati a fronte delle ipotesi indicate agli articoli 80, 81, 82, 83 e 84 del presente contratto.**

Articolo 80 – Nuove attività

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

Articolo 81 – Sostituzione e affiancamento

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

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo

parziale.

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

(3) In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

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

Articolo 82 – Stagionalità

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

(2) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

Dichiarazione a verbale

(1) Le parti, nel darsi atto che con il presente CCNL sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono opportuno sviluppare una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali attraverso l'istituzione di una Commissione paritetica per la stagionalità.

(2) Le parti, inoltre, condividendo l'analisi delle caratteristiche strutturali dell'impiego nelle aziende di stagione, concordano di elaborare soluzioni condivise sulle principali problematiche del lavoro stagionale in materia fiscale, previdenziale, da sottoporre congiuntamente alle competenti autorità.

Articolo 83 – Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

(2) Nell'ambito delle informazioni rese ai sensi dell'articolo 85, sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.

Articolo 84 – Cause di forza maggiore

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

Articolo 85 – ~~Monitoraggio~~ **Comunicazioni**

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

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

(3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà

attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

~~**(4) All'atto delle assunzioni a tempo determinato di cui al presente articolo l'impresa dovrà esibire agli organi del collocamento una dichiarazione, avvalendosi degli appositi moduli vidimati dal Centro di servizio, da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.**~~

Articolo 86 – Diritto di precedenza

(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli 82 e 83 hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

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

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

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

Articolo 87 – Disciplina della successione dei contratti

(1) Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, con **riferimento** all'avviso comune 12 giugno 2008 (**allegato ~~B~~ [...]**), così come integrato dal **presente accordo** ~~**del 20 febbraio 2010**~~, hanno convenuto quanto segue:

~~**a) la durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, non può essere superiore ad otto mesi, elevabile a dodici mesi mediante la contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale;**~~

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

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 82 e 83, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo articolo 86;

~~**- nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, pur non essendo tale facoltà prevista da disposizioni di legge o contrattuali.**~~

B bis) La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui comma 2 dell'articolo 21 del decreto legislativo 5 giugno 2015, n. 81, non trova applicazione:

- **nell'ipotesi in cui il ~~secondo~~ successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo di cui all'art. 81;**
- **nell'ipotesi di cui all'articolo 80;**
- ~~**ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, C.i.g.o., C.i.g.s., mobilità, ecc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68/1999;**~~
- **in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello**

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a

termine stipulati ai sensi degli articoli 82 e 83 del presente Contratto, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 86;
~~**- nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.**~~
c) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui al **comma 1 dell'articolo 24 del decreto legislativo 5 giugno 2015, n. 81**, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 82 e 83 del presente Contratto.
Articolo 293 – Maggiorazione contratti a termine in aziende di stagione
(1) Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli Accordi Integrativi provinciali, il personale dei Pubblici Esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del:
- 20 per cento per ingaggio fino ad un mese;
- 15 per cento per ingaggio fino a due mesi;
- 8 per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.
Articolo 294 – Cessazione anticipata dell'attività nelle aziende di stagione
(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.
(2) In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.
Articolo 295 – Risoluzione anticipata del contratto a termine **in aziende di stagione**
(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale e medesima retribuzione.
(2) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura, che per i Pubblici Esercizi non potrà superare il 50 per cento della maggiorazione di cui all'articolo 293, sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.
(3) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.
(4) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.
Articolo 297 – Personale retribuito a percentuale **in aziende di stagione**
(1) Gli indennizzi che per effetto ~~**dei precedenti**~~ **degli** articoli **293, 294, 295 e del comma 5 dell'articolo 78** debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 321.
Articolo 88 – Informazioni
(1) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

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

Articolo 89 – Formazione

(1) Le parti concordano di affidare alla rete degli enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

CAPO IV – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 90 – Casi di ricorso

(1) **Le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale, stante quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 31 del decreto legislativo 5 giugno 2015, n. 81, stabiliscono che** ~~**Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale, nelle ipotesi di seguito indicate:**~~

~~**a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;**~~

~~**b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;**~~

~~**c) sostituzione di lavoratori assenti;**~~

~~**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.**~~

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

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

(4) 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.

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

Articolo 91 – Comunicazioni

(1) In coerenza con lo spirito del presente Contratto e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla somministrazione di lavoro a tempo determinato comunica alle rappresentanze sindacali (RSA / RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente

accordo:

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

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

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

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

Articolo 92 – Formazione

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

CAPO V – LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 93 – Lavoro extra e di surroga

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

- 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.

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

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

CAPO VI – LAVORATORI STUDENTI

Articolo 94 – Lavoratori studenti

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

~~**CAPO VII – CONTRATTO DI INSERIMENTO**~~

~~**Articolo 95 – Contratto di inserimento**~~

~~**(1) In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica**~~

~~esperienza lavorativa nel comparto, qualora in ragione dell'età non trovino applicazione le disposizioni concernenti il contratto di apprendistato, si applica per un periodo di dodici mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento.~~

~~(2) È allegato al presente contratto l'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento (allegato R).~~

~~CAPO VIII – LAVORO RIPARTITO~~

~~Articolo 96 – Lavoro ripartito~~

~~(1) Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.~~

~~(2) Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.~~

~~(3) Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.~~

~~(4) I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.~~

~~(5) Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.~~

~~(6) Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'ente bilaterale territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'ente stesso.~~

~~Dichiarazione a verbale~~

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

~~CAPO IX – APPALTO DI SERVIZI~~

~~Articolo 97 – Appalto di servizi~~

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

~~– attività che vengono conferite in appalto;~~

~~– lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;~~

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

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

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

~~(3) Entro tale termine, su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato un confronto finalizzato a verificare la possibilità di raggiungere intese in merito alla disponibilità di formule organizzative~~

~~diverse dall'appalto di servizi, alla salvaguardia dei livelli occupazionali, al mantenimento dell'unicità contrattuale nonché al trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda appaltante, con particolare riferimento agli eventuali servizi offerti ai lavoratori della stessa.~~

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

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

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

~~**(6) Quanto previsto al comma precedente si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi d'appalto 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.**~~

~~**(6) 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.**~~~~

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

~~(8) L'azienda potrà rivolgersi alla commissione paritetica di cui all'articolo 29 o 31 per richiedere di attestare la sussistenza di un appalto genuino.~~

~~(9) 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 di cui all'articolo 33 del presente Contratto, con l'assistenza dell'organizzazione alla quale ciascuna delle parti aderisce o conferisce mandato.~~

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

CAPO X – **TELELAVORO / LAVORO AGILE**

Con riferimento al lavoro agile di cui alla Legge 81/2017, le Parti avvieranno il confronto entro il 31 maggio 2018. ~~**Nelle more della conclusione di detto confronto, troverà applicazione quanto previsto dalle norme di legge.**~~

Articolo 98 – Telelavoro

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

~~CAPO XI - LAVORATORI STRANIERI~~

~~**Al fine di armonizzare la normativa di cui ai successivi articoli a quanto disposto dalla normativa relativa all'ingresso nel mercato del lavoro di lavoratori stranieri, le Parti avvieranno il confronto entro il ... Nelle more della conclusione di detto confronto, troverà applicazionetenuto conto quanto previsto dalle norme di legge.**~~

~~Articolo 99 - Promozione dell'integrazione~~

~~(1) Le parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel Settore dall'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).~~

~~(2) Le parti si impegnano altresì a promuovere l'accesso dei lavoratori stranieri a tutte le forme di impiego previste dal presente contratto, compatibilmente con le condizioni di soggiorno in Italia del cittadino straniero.~~

~~(3) Per il raggiungimento dei fini di cui ai precedenti commi, le parti si impegnano altresì a promuovere azioni concordate nei confronti della pubblica amministrazione e degli enti.~~

~~Articolo 100 - Lavoro stagionale~~

~~(1) L'esercizio, da parte del lavoratore straniero, del diritto di precedenza di cui all'articolo 86 del presente contratto costituisce titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.~~

~~Articolo 101 - Convenzioni~~

~~(1) Le parti possono stipulare apposite convenzioni con le commissioni regionali tripartite, di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale.~~

~~(2) Le convenzioni possono individuare il trattamento economico e normativo, comunque non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative all'accoglienza.~~

~~(3) I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'ente bilaterale nazionale del Settore turismo, per il tramite del competente ente bilaterale territoriale.~~

~~Articolo 102 - Competenze linguistiche~~

~~(1) Le parti si impegnano a promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali sarà richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua per il Settore terziario.~~

~~Articolo 103 - Rinnovo del permesso di soggiorno~~

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

~~(2) Le parti convengono che i contratti di lavoro di cui all'articolo 93 del presente contratto (lavoro extra e di surroga) possono costituire uno strumento utile a concorrere alla realizzazione dei requisiti che la legge richiede per il rinnovo del permesso di soggiorno.~~

~~Articolo 104 - Traduzione del testo contrattuale~~

~~(1) Le parti affidano all'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo il compito di predisporre la~~

~~traduzione in lingua straniera (inglese, francese, tedesco, spagnolo, arabo, rumeno) di una sintesi dei principali diritti e doveri dei lavoratori, che sarà predisposta dalle parti stesse.~~

CAPO XII - QUOTE DI RISERVA

Articolo 105 – Quote di riserva

(1) Ai sensi del terzo comma dell'articolo 4 bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modifiche ed integrazioni, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

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

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 106 – Assunzione

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

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

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

CAPO II - PERIODO DI PROVA

Articolo 107 – Periodo di prova

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

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

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

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

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

Livelli	durata
A e B	180 giorni
1	150 giorni
2	75 giorni
3	45 giorni

4 e 5	30 giorni
6S	20 giorni
6 e 7	15 giorni

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

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

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

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 108 – Orario normale settimanale

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

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

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

Articolo 109 – Durata massima dell'orario di lavoro

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

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

Articolo 110 – Riposo giornaliero

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

Articolo 112 – Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero
~~**(1) La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.**~~
~~**Articolo 299 – Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero**~~
L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.
(3) La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero per gli stabilimenti balneari è fissata nella parte speciale del presente Contratto.
Articolo 113 – Distribuzione dell'orario settimanale
~~**(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.**~~
(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.
(2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.
(3) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro per gli stabilimenti balneari è fissata nella parte speciale del presente Contratto.
(4) In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.
~~**Articolo 298 – Distribuzione dell'orario settimanale**~~
~~**(2) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.**~~
~~**(3) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.**~~

Articolo 116 – Orario di lavoro dei minori
(1) L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.
(2) I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.
(3) L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti ~~**negli Alberghi**~~, nei Pubblici Esercizi ~~**e nei Campeggi**~~, nonché l'interruzione meridiana di riposo negli Stabilimenti Balneari non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.
(4) L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni di cui all'articolo … .
Articolo 117- Riposo dei minori
(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della legge 17 ottobre 1967 n. 977, come modificato dall'articolo 13 del decreto legislativo n. 345 del 1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere

ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

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

Articolo 118 – Recuperi

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

Articolo 119 – Intervallo per la consumazione dei pasti

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

~~Articolo 120 – Lavoro notturno~~

~~**(1) A decorrere dal 1° luglio 2001, esclusivamente ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532 e successive modifiche ed integrazioni, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 24:00 e le ore 6:00 del mattino.**~~

Articolo 121 – Lavoratori notturni

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

(2) ~~A decorrere dal 1° luglio 2001,~~ per i lavoratori notturni, le maggiorazioni per lavoro notturno sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

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

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

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

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

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

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

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

(9) Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui agli articoli 8 e 10 del decreto legislativo n. 532 del 1999.

Articolo 300 – Maggiorazione per lavoro notturno

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

~~Articolo ... – Lavoratori notturni~~

~~(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo ... , il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.~~

~~(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, le maggiorazioni per lavoro notturno sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.~~

Articolo 122 – Lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli articoli 108 e 114 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

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

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

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

~~(5) 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.~~

(6) 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**, salvo quanto previsto dall'articolo [...]**. ~~**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.**~~

(7) Sono esentate dalla tenuta del registro di cui al secondo comma la aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici/**elettronici**.

~~**(8) Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.**~~

Articolo 302 – Maggiorazione per lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

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

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

(5) Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 321.

Articolo 123 – Riposi compensativi

(1) Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all'articolo 122, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

(2) I congedi di conguaglio di cui all'articolo ... nonché i permessi non goduti di cui all'articolo 111 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

(3) Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla

liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Nota a verbale

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

~~**Dichiarazione a verbale**~~

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

CAPO IV - RIPOSO SETTIMANALE

Articolo 124 – Riposo settimanale

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

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

Articolo 125 – Modalità di godimento del riposo settimanale

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

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

- l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

Articolo 126 – Lavoro domenicale

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

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

(3) Sino al 31 dicembre 1990 si conferma la disciplina di cui all'articolo 44 del CCNL 16 febbraio

1987, di seguito riportato.

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

CAPO V - FESTIVITÀ

Articolo 127 - Festività

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

Festività nazionali

Anniversario della Liberazione 25 aprile

Festa del Lavoro 1 maggio

Festa della Repubblica 2 giugno

Festività infrasettimanali

Capodanno 1 gennaio

Epifania 6 gennaio

Lunedì di Pasqua mobile

Assunzione 15 agosto

Ognissanti 1 novembre

Immacolata Concezione 8 dicembre

S. Natale 25 dicembre

S. Stefano 26 dicembre

Patrono della Città

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

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

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

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

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

~~**(7) 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.**~~

~~**(8) 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.**~~

Articolo 303 – Maggiorazione per festività

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

(2) Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'articolo 127 ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

(3) Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'articolo 321 ragguagliata ad ore di lavoro.

(4) Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'articolo 128 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

Articolo 128 – IV novembre

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

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

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

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

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

~~**(6) Per il personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si fa rinvio alla parte speciale del presente Contratto.**~~

(6) Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

CAPO VI – FERIE

Articolo 129 – Determinazione del periodo di ferie

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che la nuova disciplina della misura e del computo delle ferie

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

Articolo 130 – Modalità di fruizione

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

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

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

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

(5) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto, ~~**salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente Contratto.**~~

~~**Articolo 304 - Ferie**~~

(5 bis) Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

(5 ter) Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

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

(7) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. ~~**Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 225 e 277.**~~

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

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

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

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

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

(12) 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.

~~**(14) Per i casi di prolungamento delle ferie o sospensione dell'attività aziendale previsti per le aziende alberghiere e per i campeggi, si rinvia alla disciplina contenuta nella parte speciale del presente Contratto rispettivamente agli articoli 221 e 272.**~~

Articolo 131 – Ricongiungimento familiare

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

Articolo 132 – Rinvio alla contrattazione integrativa

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

CAPO VII - PERMESSI E CONGEDI

Articolo 133 – Congedo per matrimonio

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

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

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

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

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

Articolo 134 – Congedo per motivi familiari

(1) In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, **componente di unione civile** figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati, nonché nei casi di gravi calamità il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di cinque giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori tre giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

(2) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, primo comma, della legge 8 marzo **2000**, n. 53 **e successive modifiche e integrazioni** e del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di tre giorni all'anno dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.

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

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

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

Articolo 135 – Permessi per elezioni

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

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

Articolo 305 – Permessi e congedi

(1) Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli articoli 133, 134 e 135 del presente Contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

Articolo 136 – Permessi per lavoratori studenti (diritto allo studio)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le parti condividono l'obiettivo di adeguare ulteriormente il contenuto del presente articolo, in collegamento con la progressiva elevazione dell'obbligo scolastico sino all'età di diciotto anni, sino a riferirlo anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.

CAPO VIII - NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 137 – Doveri del lavoratore

(1) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua

attività, ed in particolare:

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

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

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

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

e) usare modi cortesi con il pubblico;

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

g) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, ~~**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.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, alla luce della sottoscrizione ~~**della seguente ipotesi di accordo del**~~ **del presente** CCNL ~~**della Ristorazione Collettiva ed Organizzata**~~, ritengono opportuno condividere una profonda riflessione in merito alle modifiche necessarie al presente capo per renderlo più coerente con le esigenze del settore e con le situazioni verificabili, anche alla luce della notevole evoluzione dell'uso della tecnologia.
A tal fine le Parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire i temi connessi alle norme di comportamento e alle sanzioni disciplinari. Tale commissione sarà tenuta ad elaborare un testo in merito entro quattro mesi dalla sottoscrizione **del** ~~**della**~~ presente ~~**ipotesi di**~~ accordo.

Articolo 138 – Sanzioni disciplinari

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

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

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

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

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

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

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

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

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

(7) Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della

sospensione il lavoratore che:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 139 – Assenze non giustificate

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

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

Articolo 140 – Divieto di accettazione delle mance

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

Articolo 141 – Consegne e rotture

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

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

(3) In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli Accordi Integrativi territoriali.

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

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

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

(7) In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro

ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

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

Articolo 142 – Corredo e abiti di servizio

(1) Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali ~~di cui all'articolo 98 del CCNL 14 luglio 1976~~, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

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

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

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

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

Articolo 324 – Pulizia dei locali e del posto di lavoro

(1) Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

(2) Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

CAPO IX - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Articolo 143 – Disposizioni generali

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

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

Articolo 144 – Assistenza sanitaria integrativa

(1) I Quadri **del Settore** ~~**della Ristorazione Collettiva**~~ devono essere iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S.).

(2) ~~**A decorrere dal 1° gennaio 2005, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 302,00 a carico dell'azienda e in euro 42,00 a carico del Quadro. A decorrere dal 1° gennaio 2008,**~~ la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente.

(3) La quota costitutiva una tantum è fissata in euro ~~**302,00 a carico dell'azienda. A decorrere dal 1° gennaio 2009, la quota costitutiva una tantum è fissata in euro**~~ 340,00 a carico dell'azienda.

Articolo 145 – Indennità di funzione

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

Categoria	**indennità di funzione mensile**
A	**75,00**
B	**70,00**

Articolo 146 - Formazione ed aggiornamento
(1) I Quadri del Settore ~~**Turismo della Ristorazione Collettiva**~~ saranno iscritti all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri - Quadrifor.
(2) Il contributo annuo a favore di Quadrifor è pari a euro 75,00, di cui euro 50,00 a carico dell'azienda ed euro 25,00 a carico del Quadro.
(3) La decorrenza della contribuzione di cui al comma precedente sarà stabilita dalle parti, previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria.
Articolo 147 – Responsabilità civile
(1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro di rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.
CAPO ___ – REFEZIONE E VITTO
Articolo 347 – Refezione
(1) Tutti gli esercizi che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio.
(2) La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.
Articolo 347 Bis - Vitto
(1) I titolari degli esercizi pubblici della ristorazione provvederanno alla somministrazione, nei giorni in cui l'azienda è aperta, di due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni specificate nell'allegato [...]

CAPO VII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 160 – Tredicesima mensilità

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

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

~~**Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 225 e 277.**~~

(3) Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia **al successivo articolo ... comma 2**

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

CAPO VIII – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 162 – Previdenza complementare

~~**(1) Il presente CCNL istituisce la forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo.**~~

(2) Le parti stipulanti il **presente** CCNL convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 9 aprile 1998, di seguito denominato in breve Fon.Te., rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende dei Settori **regolamentati dal presente Contratto** ~~**Ristorazione Collettiva**~~.

(3) L'associazione al fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire, e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il **presente** CCNL ~~**per i dipendenti da aziende del settore Turismo**~~.

(4) Le aziende e i lavoratori associati al fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;
- 3,45% **o 6,91%** della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo **(come previsto dal D. Lgs. 252/2005 e s. m. i.)**;
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 11,88 a carico dell'azienda e euro 3,62 a carico del lavoratore.

~~(5) Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al fondo.~~

~~(6) Al momento dell'adesione al fondo il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.~~
~~**(7) Le parti concordano di provvedere entro il 30 settembre 1999 alla definizione delle modifiche delle norme che regolano il funzionamento del fondo di cui al protocollo allegato all'accordo del 22 gennaio 1999 al fine di dare conseguente applicazione alle disposizioni di cui al presente articolo.**~~
(8) Gli enti bilaterali del settore turismo ed i centri di servizio potranno svolgere una funzione di sensibilizzazione tra i lavoratori, anche attraverso la raccolta delle adesioni, e potranno facilitare il rapporto tra associati e il fondo attraverso l'erogazione di informazioni riguardanti le posizioni individuali degli stessi.
(9) Restano fatte salve le eventuali analoghe iniziative adottate in materia sulla base della legislazione di Regioni a statuto speciale.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – MALATTIA

Articolo 166 - Definizione

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

Articolo 167 – Adempimenti

~~**(1) Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.**~~

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

(2 bis) ~~**In tutti**~~ **Di norma** i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente~~**, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296,**~~ e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro.

(2 ter) Nel caso di certificazione medica cartacea il lavoratore ammalato ha l'obbligo di ~~**dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia e anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo articolo è tenuto ai sensi dell'art. 15, legge 23.4.81 n. 155, a**~~ recapitare ~~**o a trasmettere a mezzo raccomandata a.r.**~~ entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia.

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

(3) In mancanza di tali ~~**comunicazioni**~~ **certificazioni mediche**, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

(4) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

(5) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo 173 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

(6) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori

all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

~~**(7) Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.**~~

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

Articolo ... – Visite di controllo

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

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

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

(4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste **dall'articolo 5, comma 14, del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463 s.m.i.** ~~**dall'articolo 63, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**~~, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Articolo 169 - Prestazioni

(1) Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale quelle economiche previste dal presente **articolo** ~~**per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.**~~

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

~~**Articolo 322 - Malattia**~~

(3) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:

(a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 e della relativa integrazione di cui al decreto ministeriale 1 febbraio 1957 e al decreto ministeriale 6 agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della stessa legge 29 febbraio 1980 n. 33;

(b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

(4) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui al punto a) del comma precedente non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relativi ai periodi di malattia

(5) Il trattamento previsto al presente articolo non si applica al comparto degli stabilimenti balneari per cui si fa rinvio a quanto previsto nella relativa parte speciale del presente contratto.

CAPO II - INFORTUNIO

Articolo 170 – Infortunio

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

(2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

(3) Ai sensi dell'articolo 73 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Articolo 323 - Infortunio

(4) **Fatto salvo quanto previsto al comma precedente**, in caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio.

(5) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(6) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia dagli articoli 167 e 322, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: 7.746,85 euro;
- morte: 5.164,57 euro.

Articolo 171 – Divieto di cumulo

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

Articolo 172 – Anticipazione indennità Inail

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

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

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

(4) Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

(5) Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le parti

notificheranno all'istituto il contenuto del presente articolo.

CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 173 – Conservazione del posto

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

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

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

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

Articolo 174 – Aspettativa generica

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'articolo 173 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, fatto salvo quanto disposto al successivo articolo 175 (malattie oncologiche);

b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici o di degenza ospedaliera;

c) che la richiesta del periodo eccedente i 180 giorni sia fatta dal lavoratore come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale;

d) che il lavoratore non abbia già fruito dell'aspettativa in precedenza.

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

(3) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo 173; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 175 - Malattie oncologiche

(1) Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo 174 sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni.

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

Articolo 176 – Rinvio ad altre disposizioni

(1) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

(2) Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

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

Articolo 177 – Lavoratori affetti da tubercolosi

(1) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico

dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

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

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

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

CAPO IV – MATERNITÀ E PATERNITÀ

Articolo 178 – Tutela della maternità

(1) Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

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

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

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

(2) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

(3) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

(4) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo il cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 196 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo 187.

(5) Ai sensi dell'articolo 4 del decreto del presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non da luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

(6) In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

(7) I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b) e c) devono essere computati agli effetti indicati dall'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

(8) Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una

indennità pari rispettivamente all'ottanta per cento ed al trenta per cento della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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

(10) Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli articoli 26, 27, 36 e 37 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

(11) Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto all'articolo 160 del presente Contratto.

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

Articolo 179 – Integrazione

(1) 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.

(2) Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano ai periodi di astensione obbligatoria che abbiano inizio dopo il 1° agosto 2003.

Articolo 180 – Congedo parentale

(1) Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli articoli 7 e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

(2) A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

(3) Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

(4) I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dagli articoli 26, 27, 36 e 37 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

Articolo 181 – Permessi per allattamento

(1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

(2) Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre 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.

(3) Per detti riposi, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

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

(5) I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste agli articoli 116 e 119 del presente Contratto e da quelle previste dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive modificazioni sulla tutela del lavoro della donna.

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

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

Articolo 182 – Obblighi della lavoratrice

(1) La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

(2) Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal regio decreto legge 15 ottobre 1936, n. 2128.

Articolo 183 – Part time post partum

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

(2) Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

(3) La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Richiesta per il part time particolari esigenze

~~**CAPO V – CHIAMATA ALLE ARMI**~~

~~**Articolo ... – Servizio militare di leva**~~

~~**(1) A norma dell'articolo 1929, primo comma, del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 le chiamate per lo svolgimento del servizio obbligatorio di leva sono sospese a decorrere dal 1° gennaio 2005.**~~

~~**(2) Il servizio di leva è ripristinato nei casi contemplati dall'articolo 1929, secondo comma, del decreto legislativo n. 66 del 2010. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo della ferma e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.**~~

~~**(3) Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto.**~~

~~**(4) Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.**~~

~~**(5) A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla**~~

~~legge 29 maggio 1982, n. 297.~~

~~(6) Non saranno, invece, computati a nessun effetto, nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.~~

~~(7) Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.~~

~~(8) Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'articolo 2097, comma 2, del decreto legislativo n. 66 del 2010, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile in paesi in via di sviluppo, ai sensi dell'articolo 33 della legge 26 febbraio 1987, n. 49.~~

~~(9) Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.~~

~~Articolo ... – Richiamo alle armi~~

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

~~(2) Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.~~

~~(3) Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).~~

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

~~(5) Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 148.~~

~~(6) Alla fine del richiamo – sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo – il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.~~

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – RECESSO

Articolo 186 – Recesso

(1) Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, così come modificate dalla legge n. 108 del 1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, **a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno**~~,~~ nei termini stabiliti dal successivo articolo 187.

CAPO II - PREAVVISO

Articolo 187 – Preavviso

(1) Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

livelli preavviso

A e B	quattro mesi
1	due mesi
2 e 3	un mese
4 e 5	20 giorni
6S, 6 e 7	15 giorni

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

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

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

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

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

Articolo 188 – Indennità sostitutiva del preavviso

(1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi all'articolo 321.

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

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

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

CAPO III – DIMISSIONI

Articolo 189 – Dimissioni

(1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 187 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 188.

(1 bis) Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e s.m.i., e di altre ipotesi previste dalla normativa vigente, il lavoratore deve comunicare le proprie dimissioni del rapporto lavorativo attraverso la procedura online, ai sensi e nelle modalità di cui all'articolo 26, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

(2) Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

(3) Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 196.

(4) In applicazione dell'articolo 26, comma 4, del decreto legislativo 14 settembre

2015, n. 151, la comunicazione di cui al comma 1 bis può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché' degli enti bilaterali.
~~**In applicazione dell'articolo 4, comma 17, della legge n. 92 del 2012 e della circolare n. 18 del 2012 del Ministero del lavoro che ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, anche avvalendosi dell'assistenza tecnica delle Commissioni di conciliazione di cui agli articoli 31 e seguenti del presente CCNL, laddove congiuntamente costituite dalle parti, ovvero dagli enti bilaterali territoriali nel caso di assenza delle citate commissioni.**~~

Articolo 190 – Giusta causa

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

(2) Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli articoli 188 e 196 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Articolo 191 – Matrimonio

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

(2) La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 196 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

(3) Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate ~~**per iscritto**~~ **nelle modalità descritte al comma 1 bis dell'articolo 189** con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 187 e confermate, a pena di nullità, **presso una sede periferica dell'Ispettorato del Lavoro** ~~**alla Direzione provinciale del lavoro**~~ entro il termine di un mese.

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

CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo 192 – Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

(1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966 n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990 n. 108 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del Codice Civile).

b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

(2) Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, **a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno**, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato;

in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

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

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

(5) In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) del settimo comma dell'articolo 138;

b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;

c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;

g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;

h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;

i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'articolo 138;

l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;

m) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 193 – Licenziamento simulato

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

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

Articolo 194 – Licenziamento discriminatorio

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

Articolo 195 – Matrimonio

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

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

(3) Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo

specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo ... .
CAPO VI - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO
Articolo 198 – Restituzione dei documenti di lavoro
(1) L'azienda riconsegnerà al lavoratore ogni documento di sua pertinenza entro tre giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore ne rilascerà ricevuta.
(2) A richiesta del lavoratore, l'azienda consegnerà anche un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato alle sue dipendenze e delle mansioni dallo stesso svolte.

PARTE SPECIALE – SETTORE RISTORAZIONE COLLETTIVA

CAPO [...] - NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA
Protocollo appalti
Le Parti, considerato:
- il Protocollo di intesa sugli appalti di cui al CCNL Turismo 22.01.1999;
- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del Dialogo Sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e Food Service Europe (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006 **e delle azioni a livello europeo in corso di definizione per l'aggiornamento della "Guida";**
- l'avviso comune sugli appalti nella ristorazione collettiva sottoscritto il 19 luglio 2003,
- l'emanazione periodica, ai sensi della legge n. 327 del 2000, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito e **i contenuti del DLgs. 18 aprile 2016 n. 50, con particolare riferimento ai servizi ad alta intensità di manodopera, ai servizi sociali e di ristorazione ospedaliera, assistenziale e scolastica;**
- **che** il presente CCNL, **in quanto** sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalla organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria, **dispone dei requisiti** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- **che è** necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali,
chiedono alle Istituzioni ai vari livelli:
a) che venga inserito nei bandi di gara, al fine del mantenimento dei livelli occupazionali, il riferimento al **presente** CCNL sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, nel rispetto dell'articolo 50 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
b) che sia emanato in base al presente CCNL da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il decreto sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;
c) che, nel rispetto dell'articolo 95 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, nel Settore della Ristorazione Collettiva sia **effettivamente** garantita l'aggiudicazione dell'appalto sulla base del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, attraverso **una** revisione delle linee guida dell'ANAC **idonea a cogliere la specificità di questo servizio.**
d) di prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'imprese e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici;

Articolo [...] – Disposizioni **generali**

(1) Le parti si danno atto che le norme di cui all'accordo nazionale per i cambi di gestione nel Settore della ristorazione collettiva (mense aziendali) del 9 aprile 1979, modificato dagli accordi del 13 ottobre 1982, 17 giugno 1986, del 3 maggio 1990 e del 22 gennaio 1999 trovano inserimento nel presente titolo.

Articolo [...] – Cambi di gestione - finalità

(1) Rilevato che il Settore della ristorazione collettiva è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo, allo scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

Articolo [...] – Cambi di gestione – procedure

(1) La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto dovrà darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e competenti per territorio, mediante lettera (allegato ... del presente CCNL) contenente le seguenti informazioni relative a ciascun lavoratore impiegato nell'appalto in oggetto:

- nominativo e codice fiscale
- data di assunzione **ed eventuale anzianità convenzionale**;
- livello di inquadramento, mansione **e** orario **di lavoro settimanale indicati nel contratto individuale**;
- **assunzione** ai sensi della legge n. 68/1999

(2) La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto dovrà fare pervenire all'impresa subentrante la seguente documentazione relativa a ciascun lavoratore **impiegato nell'appalto in oggetto:**

- nominativo e codice fiscale
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza
- data di assunzione **ed eventuale anzianità convenzionale**;
  - livello di inquadramento, e mansione e ore **di lavoro settimanali indicati nel contratto individuale**;
- dichiarazione **di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei trecentosessantacinque giorni** precedenti al cambio di gestione;
- elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999
- le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, attestati di primo soccorso, antincendio e alle iniziative in materia di formazione e informazione
- cedolini paga dei sei mesi precedenti alla data del passaggio;
- iscrizione dei lavoratori a Fondi di Previdenza complementare
- le iniziative di formazione e/o addestramento, incluse quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato e/o di inserimento stipulati e/o quelle riguardanti il Libretto formativo del cittadino e/o quelle svolte in base all'accordo Stato/Regioni del 22 febbraio 2012 e s.m.i.
- il certificato penale del casellario giudiziale, se in possesso dall'azienda uscente, al fine di ottemperare agli adempimenti di cui al d.lgs. n. 39/2014.

(3) La Gestione subentrante - anch'essa con la massima tempestività possibile, comunque entro i

30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto - darà a sua volta formale comunicazione **scritta** alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione

Articolo **[...]** – Cambi di gestione – incontri di verifica

(1) Su richiesta di una delle Parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica **dell'applicazione delle norme previste in materia di cambio di gestione**, preventivi all'evento considerato. Tali incontri dovranno concludersi di norma entro l'inizio dell'appalto.

~~**(2) Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.**~~

(3) L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'avvio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Articolo **[...]** – Cambi di gestione – assunzioni

(1) La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno sei mesi al LUL (Libro Unico del Lavoro), riferiti all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti dei lavoratori.

(~~**2) I lavoratori in contratto di formazione e lavoro, fatte salve le disposizioni di legge verranno parimenti assunti in contratto di formazione e lavoro restando a carico della gestione subentrante l'effettuazione del periodo di formazione e lavoro mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente**~~.

Articolo **[...]** – Cambi di gestione – riorganizzazione

(1) Gli incontri di cui all'articolo 334 dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative:

a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;
b) mutamenti nelle tecnologie produttive;
c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitolati d'appalto;
d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo della occupazione nell'azienda appaltante.

(2) In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso – ove sussistano le specifiche condizioni di legge agli ammortizzatori sociali.

Articolo **[...]** – Cambi di gestione – possibilità di reimpiego

(1) Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la Gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni Sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

Articolo **[...]** – Cambi di gestione – condizioni

(1) Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale di cui al primo comma dell'articolo ... , per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli articoli **[...]** e **[...]** del presente Contratto.

Qualora tali condizioni non sussistessero, la Gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di trenta giorni.

Articolo **[...]** – Cambi di gestione – garanzie retributive

(1) Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'articolo 336, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno **sei** mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

(2) Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali stipulate anteriormente al 9 aprile 1979, la differenza verrà mantenuta come quota ad personam e sarà assorbita in occasione di futuri aumenti salariali collettivi, con modalità da definire tra le parti. Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'articolo **[...]** , la Gestione subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo del triennio relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti così come fissata dal secondo comma dell'articolo **[...]** del presente Contratto:

- le annualità intere di servizio maturate presso la Gestione uscente nei casi di cambio di gestione, avvenuti anteriormente al 1° giugno 1986;
- l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la gestione uscente per i casi di cambi di gestione intervenuti successivamente al 1° giugno 1986.

(3) Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente Gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione territoriale integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso la precedente gestione. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

Articolo **[...]** – Cambi di gestione – clausola di salvaguardia

(1) Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei cambi di gestione nel Settore della ristorazione collettiva che rimane di esclusiva competenza delle Associazioni imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti.

(2) Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto. Tali accordi non saranno comunque più negoziabili alla loro scadenza, per le materie in questione.

Articolo **[...]** - Cambi di gestione – centri di cottura e centri di produzione pasti

(1) La disciplina di cui **agli articoli ... e seguenti si applica anche nei confronti del** personale operante presso i centri di produzione e smistamento pasti di pertinenza dell'appalto.

(2) Qualora il centro di cottura sia di pertinenza di più appalti, la gestione subentrante assumerà il personale addetto all'appalto oggetto di cambio di gestione. **Al fine di consentire le adeguate verifiche di cui all'articolo ... e dell'eventuale confronto di cui agli articoli ... e ... , l'azienda uscente fornirà all'azienda subentrante ed alle Organizzazioni Sindacali ogni**

dato utile alla corretta individuazione della quantità di organico impiegato nell'appalto oggetto del cambio di gestione, ivi comprese le informazioni rese al committente nell'esercizio dell'attività.

~~**Articolo 341 – Trattamenti salariali integrativi**~~

~~**(1) A parziale deroga di quanto previsto dall'articolo 14 del presente Contratto, per il Settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi salariali comunque denominati di cui alla lettera s) del secondo comma dello stesso articolo 14 saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni provinciali dei pubblici esercizi aderenti alla Fipe con l'intervento dell'Angem.**~~

~~**Articolo 342 – Indennità speciale mense**~~

~~**(1) Ai soli dipendenti della ristorazione collettiva in servizio alla data del 1° gennaio 2008 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2007, verrà corrisposta, per 24 mesi consecutivi a partire dal 1° gennaio 2008 e fino al 31 dicembre 2009 una "indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi, ai vari livelli:**~~

~~**(2) Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato, sempre nel periodo dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2007, anche il lavoro prestato presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.**~~

~~**(3) Per i casi di anzianità minore, l'importo di cui sopra verrà erogato in diciottesimi pro quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.**~~

~~**(4) Per il personale in servizio a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il trattamento di fine rapporto.**~~

~~**L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° gennaio 2008.**~~

~~**(5) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno dopo la firma del presente accordo, al lavoratore già in forza alla data del 1° luglio 2007 verrà corrisposto l'importo di competenza spettante.**~~

~~**(6) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso del periodo di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.**~~

~~**Chiarimento a verbale**~~

~~**In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal terzo comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.**~~

Articolo **[...]** – Sciopero nelle mense ospedaliere

(1) Le parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue:

(2) Nelle aziende di ristorazione collettiva operanti negli ospedali il diritto di sciopero è esercitato

nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.
(3) In particolare, sarà garantita l'erogazione del servizio di ristorazione destinato ai degenti le cui condizioni di salute - a giudizio della direzione sanitaria - possano risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.
(4) Al fine di consentire la predisposizione di servizi sostitutivi, di favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di avvalersi di servizi alternativi, la proclamazione degli scioperi dovrà avvenire con un preavviso minimo di dieci giorni.
~~**(5) Le controversie concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili, saranno esaminate e possibilmente risolte, mediante il ricorso alle procedure di cui all'articolo 29 del presente Contratto.**~~
(5) Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.
Articolo **[...]** – Confronto settoriale
(1) Le parti, tenuto conto delle specificità del Settore della ristorazione collettiva e della opportunità di definire in sede settoriale una più puntuale normativa di raccordo con quella del CCNL, convengono di avviare, dopo la stipula del contratto stesso, incontri finalizzati a risolvere, tra l'altro, le seguenti questioni:
- durata degli appalti
- aspetti relativi agli ammortizzatori sociali
- problematiche relative al mercato del lavoro
- integrazioni ed alcune normative, quale quella del part time per renderle più adeguate alle obiettive esigenze organizzative del Settore e a quelle dei lavoratori interessati.

PARTE SPECIALE – RISTORAZIONE COMMERCIALE

CAPO **[...]** - SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE/**SUBCONCESSIONE** O **SUBENTRO** IN CONTRATTI DI LOCAZIONE ~~E/O AFFITTO DI RAMO DI AZIENDA~~ IN CENTRI COMMERCIALI

Art. **[...]** – Subentro in rapporti di concessione/**subconcessione** o **subentro** in contratti di locazione ~~e/o affitto di ramo di azienda~~ in centri commerciali

(1) Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private **anche** tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di una serie di procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale / territoriale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono **che in tutti i casi di subentro di nuovo operatore ad altro in successivi rapporti di concessione e o subentro in contratti di locazione in centri commerciali, che non siano configurabili come cessione di azienda o di ramo di azienda, venga estesa** ~~**di estendere**~~ l'area di applicazione degli articoli da 332 a 340 ~~**alle ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione e in contratti di locazione e/o affitto di ramo di azienda in centri commerciali.**~~

~~**(2) La disciplina di cui sopra non si applica ai subentri in concessione autostradale per la quale vige la disciplina riportata di seguito il protocollo [...] in allegato al presente CCNL.**~~

(2) Considerato che:

- **il Settore della ristorazione commerciale opera anche sulla rete autostradale italiana mediante gare di assegnazione per l'affidamento in sub-concessione autostradale dei servizi di ristoro e di market regolamentate ad oggi dal decreto interministeriale del 7 agosto 2015.**

- **tali gare possono comportare cambi nella titolarità delle sub-concessioni con il subentro di nuovi concessionari;**

- **le caratteristiche peculiari del mercato della ristorazione, volto a garantire condizioni di trasparenza, qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto del CCNL e della contrattazione integrativa aziendale/territoriale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative;**

~~**(2) Le Parti di cui al comma precedente concordano che**~~ **Le ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro in successivi rapporti di concessione autostradale,** ~~**vengono**~~ **sono disciplinate dai seguenti commi.**

(3) La Gestione uscente secondo quanto previsto dall'articolo 47 legge 428/90 e, comunque, con la massima tempestività possibile, darà formale comunicazione della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall' articolo [...] del presente CCNL, circa il subentro nella concessione da parte della Gestione

subentrante che sarà tenuta ad analoga comunicazione non appena informata della data di aggiudicazione.

(4) La gestione subentrante acquisirà tutto il personale addetto riferito all'unità produttiva interessata nelle modalità di seguito indicate:

a. Il subentro di concessione autostradale avviene con applicazione dell'articolo 2112 c.c. con le previsioni di cui ai punti che seguono:

a) **Quale ipotesi convenzionale di anticipazione, la Gestione uscente provvede alla corresponsione del TFR e delle altre competenze dirette, indirette e differite (ivi compresi i ratei di mensilità aggiuntive e non godute, permessi retribuiti maturati e non goduti, eccezione fatta per le ferie) maturate dai lavoratori fino alla data del subentro, durante la gestione precedente, con rinuncia degli stessi alla solidarietà, per tali titoli anticipati, con la gestione subentrante, senza che ciò comporti comunque soluzione di continuità al rapporto di lavoro, salvo espressa dichiarazione di volontà contraria del singolo lavoratore da fornire alla Gestione uscente entro e non oltre la data di subentro in concessione.**

b) **L'impresa subentrante potrà organizzare le figure dei direttori a condizioni differenti da quelle della gestione precedente, anche attraverso l'assegnazione dei suddetti lavoratori a mansioni differenti, fatti salvi i trattamenti retributivi in essere derivanti dalla contrattazione collettiva, ed a condizioni coerenti e armonizzate alla complessiva struttura organizzativa aziendale della Gestione subentrante, anche al fine di favorire un adeguato inserimento ed un idoneo percorso di riqualificazione professionale.**
Eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro saranno comunque oggetto di confronto a livello territoriale.

b. Per effetto di quanto sopra, stante l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 2112 c.c., al personale interessato dai subentri in concessione autostradale, con un'anzianità di servizio antecedente al 7 marzo 2015, trova applicazione l'art. 18 l. n. 300/1970 come modificato dalla legge 92/2012.

CAPO XI - NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Articolo 329 – Ristoranti e buffets di stazione

(1) Il presente Contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve le norme contenute nei capitolati delle Ferrovie.

Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione Ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei turni, fermo restando il limite massimo annuo di 260 ore di lavoro straordinario, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione di orario, eccettuato il caso che l'Ispettorato del Lavoro riscontri non

sussistere gli estremi di cui all'articolo 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
(2) Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli Accordi Integrativi provinciali in vigore.
Articolo 330 – Anzianità di servizio e trattamenti di fine rapporto
(1) In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22 giugno 1971, che al comma b) dell'articolo 1 precisa, tra l'altro, come condizioni da porre a base delle gare e trattative per le concessioni degli esercizi dei caffè ristoratori di stazioni F.S. e nei relativi contratti, il riconoscimento, a tutti gli effetti, al personale dipendente, dell'anzianità di servizio prestato in via continuativa nello stesso caffè ristoratore o anche in continuità di rapporto di lavoro con lo stesso concessionario presso altro caffè ristoratore di stazione F.S., i trattamenti di fine rapporto del personale suddetto dovranno essere accantonati, mediante polizza di capitalizzazione da stipularsi nei modi e nei termini stabiliti dal Regolamento sottoscritto dalle Organizzazioni stipulanti in data 21 novembre 1972.

PARTE SPECIALE – STABILIMENTI BALNEARI

TITOLO XIII STABILIMENTI BALNEARI
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
Articolo 355 – Classificazione del personale
(1) La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.
AREA QUADRI
Ai sensi della legge 13 maggio 1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto 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:
- vice direttore;
- 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 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 coodinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- capo assistente bagnanti;
- istruttore di ginnastica correttiva;
- capo operaio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

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:
- guardarobiera clienti;
- addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE

Articolo 356 - Disciplina

(1) La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 70 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

(2) 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.

(3) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 357 – Cessazione anticipata dell'attività

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

(2) In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 358 - Risoluzione anticipata del contratto a termine

(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

(2) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dagli Accordi Integrativi Provinciali.

(3) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 359 – Trattamenti retributivi e normativi

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti

regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 360 – Personale retribuito in percentuale

(1) I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 321.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 361 – Distribuzione dell'orario di lavoro

(1) In deroga a quanto previsto dall'articolo 108 la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore per il personale impiegatizio ed in quarantaquattro ore per il personale non impiegatizio.

(2) Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore.

(3) La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

Articolo 362 – Maggiorazioni per lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

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

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

(5) Per il personale retribuito con una percentuale sugli incassi, il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 151.

Articolo 363 – Maggiorazioni per festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 127 è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO IV - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Articolo 364 – Indennità di contingenza

(1) Le parti si danno reciprocamente atto:

a) che in forza dell'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari e si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata sino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

b) che per il personale suddetto, in forza degli articoli 43 e 46 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1 febbraio 1975 - 31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'articolo 2 dell'Accordo Nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi

CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 365 – Terzi elementi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 148, l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 41 del CCNL 26 giugno 1974 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'articolo 79 del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO VI - RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Articolo 366 – Retribuzioni stabilimenti balneari III e IV categoria

(1) Le riduzioni della paga base prevista dall'articolo 307 per il comparto dei pubblici esercizi si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di terza e quarta categoria, a partire dal 1° novembre 1987, salvo quanto diversamente stabilito da specifici accordi provinciali entro la validità del presente Contratto Nazionale di Lavoro.

(2) Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

CAPO VII - MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 367 - Malattia

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

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell' INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia provveduto a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'articolo 167.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

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

Articolo 368 - Infortunio

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli articoli 167 e 367 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

CAPO VIII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 369 – Trattamento di fine rapporto

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'articolo 341 e 342 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO IX - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 370 - Funzionamento

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli articoli 348, 349, 350, 351, 352, 353.

PARTE SPECIALE – ALBERGHI DIURNI

TITOLO XIV - ALBERGHI DIURNI
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
Articolo 371 – Classificazione del personale
La classificazione del personale per il comparto degli Alberghi Diurni è la seguente.
AREA QUADRI
Ai sensi della legge 14 maggio 1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto 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;
- 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:
- vice direttore;
- 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;
- sciampista;
- 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 compreso nella suddetta elencazione.

CAPO II - CONTRATTO A TERMINE

Articolo 372 - Disciplina

(1) La disciplina del presente Capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 70 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

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

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

(4) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 373 – Cessazione anticipata dell'attività

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

(2) In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 374 – Risoluzione anticipata del contratto a termine

(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

(2) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore, è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

(3) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 375 – Trattamenti retributivi

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 376 – Personale retribuito in percentuale

(1) I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbano essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 321.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 377 – Distribuzione dell'orario di lavoro settimanale

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

(2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Articolo 378 – Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero

(1) L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

Articolo 379 – Maggiorazione per lavoro notturno

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 380 – Lavoratori notturni

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 121, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'articolo 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'articolo 379 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Articolo 381 – Maggiorazione per lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

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

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

Articolo 382 – Maggiorazione per festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività dei cui all'articolo 127 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO IV - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Articolo 383 – Indennità di contingenza

Le parti si danno reciprocamente atto:

1) che in forza della lettera b) della norma transitoria all'articolo 7 del CCNL 10 aprile 1979 si è adempiuto ad conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata fino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli Alberghi diurni.

2) che per il personale suddetto, in forza della lettera b) della norma transitoria all' articolo 7 del CCNL 10 aprile 1979 si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1° febbraio 1975 - 31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'articolo 2 dell'Accordo Nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 384 – Terzi elementi

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 148 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale elemento aziendale in atto di cui alla norma transitoria in calce all'articolo 7 lettera b) del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO VI - MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 385 - Malattia

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

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che sia stato provveduto da parte del dipendente a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'articolo 167.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

(3) L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico: se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS.

Articolo 386 - Infortunio

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti: - invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli articoli 167 e 385 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

CAPO VII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 387 – Trattamento di fine rapporto

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 371 e 372 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO VIII - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 388 - Funzionamento

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli articoli 348, 349, 350, 351, 352, 353.

PARTE SPECIALE – LOCALI NOTTURNI E SALE GIOCHI AUTORIZZATE

CAPO X - NORME PER I LOCALI NOTTURNI
Articolo 326 – Locali notturni
(1) Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.
Articolo 327 – Percentuale di servizio
(1) Nei locali notturni la percentuale sarà del 16 per cento per le consumazioni di ristorante e del 18 per cento per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.
(2) Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno di cui agli articoli 300 e 301.
(3) Nei Contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.
(4) E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18 per cento sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.
Articolo 328 – Ulteriori disposizioni
(1) Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'articolo 317 del presente Contratto.
(2) Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.
(3) Per quanto non fosse previsto nei precedenti articoli al personale dipendente si applicano le norme del presente Contratto fatte salve le condizioni di miglior favore già fissate dagli Accordi Integrativi provinciali.
CAPO X - NORME PER I BINGO
Dichiarazione a verbale **In riferimento a quanto previsto nel Protocollo aggiuntivo per le Sale Bingo del 20 novembre 2001, allegato al presente Contratto [....], alla luce della complessa situazione del settore ed in considerazione dell'evoluzione delle professionalità del settore, le parti condividono la necessità di attivare una Commissione paritetica entro il [...] 2018.** **La commissione paritetica approfondirà i temi connessi alla classificazione e alle relative mansioni del personale delle sale bingo.** **Per intanto ai fini dell'apprendistato professionalizzante, si farà riferimento alle mansioni ed alla classificazione in essere a livello aziendale.** **Restano salvi eventuali accordi aziendali territoriali esistenti stipulanti in data antecedente alla sottoscrizione del presente CCNL.** **La Commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il [...] 2018.**

ALLEGATI

Allegato B - PROFILI FORMATIVI

1.1 PROFILI FORMATIVI ~~**PUBBLICI ESERCIZI**~~
(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, con riferimento ai pubblici esercizi sono individuate le seguenti figure:

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

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punto III, CCNL **di Settore** ~~**Turismo 20 febbraio 2010**~~.
(3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL **di Settore** ~~**Turismo 20 febbraio 2010**~~ e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.
(4) Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo. **La formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.** ~~***I contenuti della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali sono declinati dalle Regioni sentite***~~

~~*le parti sociali, nei limiti delle risorse pubbliche annualmente disponibili, per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.*~~

ADDETTO/OPERATORE DI BASE
(cucina, banco, sala, bar)

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

livello CCNL **di Settore** ~~**Turismo**~~

6

Qualifiche di cui al CCNL **di Settore** ~~**Turismo**~~ e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.

ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al Settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE ESPERTO
(cucina, banco, sala, bar)

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

livello CCNL **di Settore** ~~**Turismo**~~

6 livello Super

Qualifiche di cui al CCNL **di Settore** ~~**Turismo**~~ e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente gestendo attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.

ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al Settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO

(cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività: La figura svolge la propria attività nell'ambito del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera e sulla base delle indicazioni ricevute o nell'ambito del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL **di Settore** ~~**Turismo**~~

5

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente attuando le sequenze di svolgimento

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

Qualifiche di cui al CCNL **di Settore ~~Turismo~~** e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza. ESEMPI: produzione di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, mise en place dei tavoli e riordino,consigliare il cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, eseguire operazioni amministrative e le normali operazioni di registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche dotate di software dedicato; procedere alle operazioni di conteggio di denaro e/o ticket, ecc.	a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al Settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO (cucina, banco, sala, bar)		Descrizione attività : La figura si occupa della realizzazione del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, coadiuvato eventualmente da addetti di supporto, o della realizzazione del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, garantendo inoltre il rispetto delle norme di igiene e sicurezza, relative all'ambito in cui svolge le operazioni allo stesso affidate.
livello CCNL **di Settore ~~Turismo~~** 4 Qualifiche di cui al CCNL **di Settore ~~Turismo~~** - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	Competenze potenziali La figura standard opera generalmente definendo ed assegnando sulla base dello stato degli ordini/del piano di produzione e tenendo in conto la disponibilità delle risorse, le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza e gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro. ESEMPI : produzione in autonomia di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di differenti preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, suggerimento al cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, esercitando ove del caso attività di supporto al consumo, in modo da valorizzare i prodotti e l'esperienza gustativa, ecc.	Contenuti percorso formativo minimo Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al Settore di interesse)

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

livello CCNL **di Settore** ~~**Turismo**~~

3

Qualifiche di cui al CCNL **di Settore** ~~**Turismo**~~ -

e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente sulla base delle deleghe e ricevute e/o delle istruzioni in uso nel locale, secondo le sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, attua – sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza – il modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative.
ESEMPI : Elaborazione del piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, Verifica della qualità delle preparazioni alimentari rispetto agli standard di offerta e disporle nei piatti di portata, in modo da valorizzarle nel rapporto con il cliente, realizzazione delle differenti preparazioni gastronomiche e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, gestione delle risorse umane della propria area, orientandone i comportamenti al rispetto delle regole di lavoro e creando occasioni di qualificazione ed integrazione professionale, gestione laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al Settore di interesse)

OPERATORE GESTIONALE

(cucina, banco, sala, bar)

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

livello CCNL **di Settore** ~~**Turismo**~~

2

Qualifiche di cui al CCNL **di Settore** ~~**Turismo**~~ -

e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente con un attività di controllo e definizione delle attività della propria area sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro

ESEMPI: Controllo dei menù, controllo e definizione – sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza – del modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative, controllo ed elaborazione sulla base degli ordini e delle previsioni di vendita, il piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, anche in termini economici, verifica della qualità delle preparazioni alimentari, coordina e gestisce le risorse umane della propria area, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al Settore di interesse)

1.2 PROFILI FORMATIVI STABILIMENTI BALNEARI

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

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

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punto IV CCNL **di Settore** ~~**Turismo 20 febbraio 2010**~~.

(3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL CCNL **di Settore** ~~**Turismo 20 febbraio 2010**~~ e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

(4) Si applicano, in quanto compatibili, i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo ~~**del comparto pubblici esercizi**~~ **di cui al punto 1.**1 e quelli, specifici, di seguito indicati. **La formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.** ~~***I contenuti della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali sono declinati dalle Regioni sentite le parti sociali, nei limiti delle risorse pubbliche annualmente disponibili, per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.***~~

OPERATORE PROFESSIONALE

(Servizi di spiaggia)

Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.
Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza.
Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

livello CCNL **di Settore**	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3 Qualifiche di cui al CCNL **di Settore** e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo e coordinando le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al Settore di interesse).

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO

(servizi di spiaggia)

Descrizione attività : La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.
Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza.
Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.
Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.

livello CCNL **di Settore**	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5	La figura standard opera generalmente gestendo le situazioni di emergenza più	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

Qualifiche di cui al CCNL **di Settore** e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso e provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.	a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al Settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE DI BASE (servizi di spiaggia)		Descrizione attività : La figura opera con interventi di gestione e supporto nelle diverse attività di assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio. Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature per lo sport, l'intrattenimento e il tempo libero, anche effettuando interventi di prima manutenzione. Svolge attività di assistenza e ricevimento dei clienti. Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.
livello CCNL **di Settore**	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 Qualifiche di cui al CCNL **di Settore** e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. ESEMPI : assistenza e ricevimento dei clienti, cura e riordino ambienti, strutture e attrezzature, operazioni di semplice manutenzione.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al Settore di interesse)

Allegato C - SCHEDA FORMATIVA

scheda formativa

informazioni personali

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

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

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

città |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

specializzazione tecnica superiore)

profilo professionale |__|__|__|

Allegato D - SCHEDA FORMATIVA

SPETT.LE
ENTE BILATERALE
TERRITORIALE DEL TURISMO
INDIRIZZO
CITTÀ

Oggetto: autocertificazione della capacità formativa ai sensi del CCNL **di Settore** ~~**Turismo**~~.

Il/la sottoscritto/a ..., rappresentante dell'azienda ..., con sede in ..., via ..., consapevole del valore delle proprie dichiarazioni, ed in particolare che: "In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro (...) il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione." **(articolo 47, comma 1, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)**; ai fini dell'erogazione agli apprendisti in forza della formazione secondo quanto previsto dall'articolo **[...] del CCNL del [...]** ~~**dell'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel Settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 del 17 aprile 2012**~~;

dichiara

1) che, con riferimento alla predetta azienda, sussistono tutti i requisiti richiesti dal predetto Accordo e dal CCNL **di Settore** ~~**Turismo**~~, ed in particolare:
a) è individuato un referente per la formazione, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale;
b) i profili professionali attivati rientrano tra quelli individuati **dal CCNL del [...]** ~~**nell'Accordo 17 aprile 2012**~~;
c) verrà compilata, per ogni apprendista, una scheda formativa secondo il modello individuato **dal CCNL del [...]** ~~**dall'Accordo 17 aprile 2012**~~;
2) che l'azienda applica integralmente le disposizioni del **dal CCNL del [...]** ~~**CCNL Turismo 20 febbraio 2010**~~, ed in particolare quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua, che costituiscono condizione necessaria per l'utilizzo degli strumenti previsti dal Regolamento sull'apprendistato professionalizzante ~~**nel Settore Turismo**~~.

In fede.

luogo e data timbro e firma

Allegato F - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme riportate di seguito riprese dal CCNL Turismo 30 maggio 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

DELEGATO AZIENDALE

Articolo 21

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

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

DIRIGENTI SINDACALI

Articolo 22

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

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

b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300 nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di quindici dipendenti.

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

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

(4) Il mandato di delegato aziendale di cui all'articolo 21 e di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del primo comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

PERMESSI SINDACALI

Articolo 23

(1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 22 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

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

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

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

Articolo 24

(1) I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla lettera b) dell'articolo 22 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

(2) Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

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

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

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

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

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

Articolo 25

(1) I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 22 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

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

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

DIRITTO DI AFFISSIONE

Articolo 26

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

ASSEMBLEA

Articolo 27

(1) Nelle unità aziendali ove siano occupati più di quindici dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni Sindacali singolarmente o congiuntamente, presso l'unità aziendale in cui prestano la loro opera, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo ordine di precedenza delle convocazioni.
(2) La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.
(3) I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore all'anno normalmente retribuite.
(4) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati.
(5) Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.
(6) Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

REFERENDUM

Articolo 28

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

NORME GENERALI

Articolo 29

(1) Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

Articolo 30

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

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

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