CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DELL'INDUSTRIA TURISTICA

FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA

CONFINDUSTRIA AICA

FILCAMS
FISASCAT
UILTuCS

Proprietà Riservata

Federturismo Confindustria e le Associazioni ad essa aderenti, Confindustria AICA e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL, a piena e totale tutela del testo contrattuale, ne inibiscono la riproduzione totale o parziale, riservandosi ogni azione a tutela dei propri diritti.

Sommario

PARTE GENERALE....15
PREMESSA AL CCNL....16
GOVERNANCE DEL SETTORE....16
TITOLO I – VALIDITA', SFERA DI APPLICAZIONE E INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI....20
Articolo 1 - VALIDITÀ, SFERA DI APPLICAZIONE E INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI....20
Articolo 2....22
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI....23
CAPO I - LIVELLO NAZIONALE....23
Articolo 3 - CONFRONTO ISTITUZIONALE....23
Articolo 4 - DIRITTI DI INFORMAZIONE....23
Articolo 5 - PARI OPPORTUNITÀ....23
Articolo 6 - ENTE BILATERALE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA E.B.I.T. 25
Articolo 7 - FINANZIAMENTO....25
Articolo 8 - SOSTEGNO AL REDDITO....27
Articolo 9 - STATUTO TIPO....28
Articolo 10 - REGOLAMENTO TIPO....28
Articolo 11 - PROCEDURE DI COMPOSIZIONE E CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE 28
CAPO II - LIVELLO TERRITORIALE....32
Articolo 12 - DIRITTI DI INFORMAZIONE....32
Articolo 13 - LIVELLO AZIENDALE....32
Articolo 14 - UTILIZZO DEGLI IMPIANTI....32
Articolo 15 - POLITICA ATTIVA DEL LAVORO....33
Articolo 16 - ENTI BILATERALI TERRITORIALI DELL' INDUSTRIA TURISTICA....33
Articolo 17 - CENTRI DI SERVIZIO....34
CAPO III CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO....35
Articolo 18 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TERRITORIALE....35
Articolo 19 - ELEMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI....37
Articolo 20 - INDICATORI....38
CAPO IV - LIVELLO AZIENDALE....40
Articolo 21 - DIRITTI DI INFORMAZIONE....40
Articolo 22 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE....40
Articolo 23 - PREMIO DI RISULTATO....40
Art. 24 ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA....42
CAPO V -ATTIVITÀ SINDACALE....43
Articolo 25 - DELEGATO AZIENDALE....43
Articolo 26 - DIRIGENTI SINDACALI....43
Articolo 27 - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA....43
Articolo 28 - PERMESSI SINDACALI....45
Articolo 29....45
Articolo 30....46
Articolo 31 - DIRITTO DI AFFISSIONE....46
Articolo 32 - ASSEMBLEA....46
Articolo 33 - REFERENDUM....47
Articolo 34 - NORME GENERALI....47

Articolo 35. - CONTRIBUTI ASSOCIATIVI....47
TITOLO III CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE....48
Articolo 36 - CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE....48
Articolo 37....49
Articolo 38 - PASSAGGI DI QUALIFICA....50
Articolo 39 - MANSIONI PROMISCUE....50
TITOLO IV MERCATO DEL LAVORO....51
PREMESSA....51
CAPO I -APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE....51
Articolo 40 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO....51
Articolo 41 - APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI....53
Articolo 42 - CLAUSOLA DI RINVIO....53
Articolo 43 - FORMAZIONE....54
CAPO II -APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE E APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE....56
Articolo 44 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO....56
CAPO III – LAVORO A TEMPO PARZIALE....56
Articolo 45 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO....56
Articolo 46 – DISCIPLINA DELLE CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE....58
Articolo 47 - CLAUSOLE FLESSIBILI....58
Articolo 48 - CLAUSOLE ELASTICHE....58
Articolo 49 – RECESSO CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE....58
Articolo 50 - PART-TIME WEEK-END....59
CAPO IV –AZIENDE DI STAGIONE....59
Articolo 51 - NUMERO DI LAVORATORI ASSUMIBILI....59
Articolo 52 - RIPOSI COMPENSATIVI E PROROGA DEL CONTRATTO....59
Articolo 53 - DIRITTO DI PRECEDENZA....60
CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA....60
Articolo 54 - LAVORO EXTRA E DI SURROGA....60
CAPO VI – CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO....61
Articolo 55 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO....61
Articolo 56 - DIRITTO DI PRECEDENZA....63
Articolo 57 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO....63
Articolo 58 - INFORMAZIONE....63
CAPO VII – CONTRATTO DI INSERIMENTO....64
Articolo 59 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO....64
CAPO VIII– TELELAVORO....65
CAPO IX Flessibilità e Occupazione....66
CAPO X- LAVORO PARASUBORDINATO....66
Articolo 60 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO....66
CAPO XI– TERZIARIZZAZIONE....66
Articolo 61 - MODALITÀ....66
CAPO XII - ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA....68
Articolo 62....68
CAPO XIII LAVORATORI STRANIERI....68
Articolo 63 – LAVORATORI STRANIERI....68
Articolo 64 – DIRITTO DI PRECEDENZA....68
Articolo 65 - CONVENZIONI....69
Articolo 66 - RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE....69
TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO....70

CAPO I – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 70
Articolo 67 - ASSUNZIONE....70
CAPO II - PERIODO DI PROVA 70
Articolo 68 - DISCIPLINA....70
CAPO III - DONNE E MINORI....71
Articolo 69 - DISCIPLINA....71
CAPO IV - ORARIO DI LAVORO....71
Articolo 70 - ORARIO NORMALE SETTIMANALE....71
Articolo 71 - RIDUZIONE DELL'ORARIO 72
Articolo 72 - RIPARTIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO....72
Articolo 73 - REGIMI DI DEROGA IN MATERIA DI ORARI E RIPOSI AI SENSI DELL'ART. 17 D.LGS. 66/2003....72
Articolo 74 - DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE....73
Articolo 75 - AFFISSIONE DELL'ORARIO 73
Articolo 76 - FLESSIBILITÀ....73
Articolo 77 - DIVERSE REGOLAMENTAZIONI DELL'ORARIO ANNUO COMPLESSIVO....74
Articolo 78 - ORARIO DI LAVORO DEGLI ADOLESCENTI 74
Articolo 79 - RECUPERI....75
Articolo 80 - INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE PASTI....75
Articolo 81 - LAVORO NOTTURNO 75
Articolo 82 - LAVORO STRAORDINARIO....75
Articolo 83- COMPENSAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO 76
CAPO V – RIPOSO SETTIMANALE 76
Articolo 84 - RIPOSO SETTIMANALE....76
Articolo 85 - LAVORO DOMENICALE....76
CAPO VI - FESTIVITÀ....77
Articolo 86 - FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI....77
Articolo 87 - FESTIVITÀ SOPPRESSA....77
CAPO VII - FERIE 78
Articolo 88 - DISCIPLINA....78
CAPO VIII - PERMESSI E CONGEDI....79
Articolo 89 - CONGEDO PER MATRIMONIO....79
Articolo 90 - CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI 79
Articolo 91 - PERMESSI PER ELEZIONI 80
Articolo 92 - PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI – DIRITTO ALLO STUDIO....80
Articolo 93 - PROGRAMMI DI FORMAZIONE CONTINUA 81
CAPO IX - NORME DI COMPORTAMENTO....81
Articolo 94 - DOVERI DEL LAVORATORE....81
Articolo 95 - SANZIONI DISCIPLINARI....82
Articolo 96 - ASSENZE NON GIUSTIFICATE....83
Articolo 97 - DIVIETO DI ACCETTAZIONE DELLE MANCE 83
Articolo 98 - CONSEGNE E ROTTURE....83
Articolo 99 - CORREDO – ABITI DI SERVIZIO....84
CAPO X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA "A" - EX AREA QUADRI....84
Articolo 100 - DISCIPLINA....84
Articolo 101 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA 84
TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO....86
CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE....86
Articolo 106....86
Articolo 107....86
Articolo 108 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA 86
Articolo 109 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA 86

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE 87
Articolo 110 – PAGA BASE NAZIONALE 87
CAPO III - CONTINGENZA 89
Articolo 111 – INDENNITA' DI CONTINGENZA 89
CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE 89
Articolo 112 89
CAPO V – ASSORBIMENTI 89
Articolo 113 89
CAPO VI - SCATTI DI ANZIANITÀ 90
Articolo 114 90
Articolo 115 91
CAPO VII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI 91
Articolo 116 - TREDICESIMA MENSILITÀ 91
Articolo 117 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ 91
CAPO VIII – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE 92
Articolo 118- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA 92
Articolo 119 – FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE MARCO POLO 93
TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 94
CAPO I - MALATTIA 94
Articolo 120 - MALATTIA 94
Articolo 121 - DISCIPLINA 94
Articolo 122 94
Articolo 123 95
CAPO II – INFORTUNIO 95
Articolo 124 - INFORTUNIO 95
Articolo 125 – SICUREZZA SUL LAVORO 96
CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO 96
Articolo 126 96
Articolo 127 96
Articolo 128 - TUTELE PER I LAVORATORI AFFETTI DA GRAVI PATOLOGIE ONCOLOGICHE 96
Articolo 129 97
Articolo 130 - LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI 97
CAPO IV - GRAVIDANZA E PUERPERIO 97
Articolo 131 – GRAVIDANZA E PUERPERIO 97
Articolo 132 - CONGEDO PARENTALE 98
Articolo 133 – RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE 98
Articolo 134 99
Articolo 135 - PART TIME POST PARTUM 99
Articolo 136 - RICHIAMO ALLE ARMI 99
TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 101
CAPO I - RECESSO 101
Articolo 137 101
CAPO II - PREAVVISO 101
Articolo 138 101
Articolo 139 - INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO 101
CAPO III – DIMISSIONI 102
Articolo 140 102
Articolo 141 102
Articolo 142 - GIUSTA CAUSA 102
Articolo 143 –MATRIMONIO 102

CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO 103
Articolo 144 103
Articolo 145 103
Articolo 146 - LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO 104
Articolo 147 –MATRIMONIO 104
CAPO V -TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 104
Articolo 148 104
Articolo 149 104
Articolo 150 105
CAPO VI - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO 105
Articolo 151 105
TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE 106
Articolo 152 - DECORRENZA E DURATA 106
Articolo 153 - PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL 106
PARTI SPECIALI 107
TITOLO X – STRUTTURA ALBERGHIERA E STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA 108
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ALBERGHI O VILLAGGI (1) (2) 108
Articolo 154 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 108
Articolo 155 – MOBILITA' 116
CAPO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI PER STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA 117
Articolo 156 - PERMESSI SINDACALI 117
Articolo 157 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 117
CAPO III - MERCATO DEL LAVORO 117
Articolo 158 – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO 117
Articolo 159 – DISCIPLINA GENERALE 118
Articolo 160 – PERIODO DI PROVA 118
Articolo 161 – TRATTAMENTO NORMATIVO 118
Articolo 162 – TRATTAMENTO ECONOMICO 118
Articolo 163 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO 118
Articolo 164 – SPESE DI VIAGGIO 118
Articolo 165 – CHIUSURA DELL'ESERCIZIO O RIDUZIONE DEL PERSONALE PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE 119
CAPO IV - STAGIAIRES 119
Articolo 166 – STAGIAIRES 119
Articolo 167 – LAVORATORI STUDENTI 119
CAPO V - LAVORO A TEMPO PARZIALE PER STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA 119
Articolo 168 - LAVORO A TEMPO PARZIALE – T.F.R. 119
Articolo 169 – CLAUSOLA DI RINVIO 119
CAPO VI - LAVORO RIPARTITO 119
Articolo 170 – CONDIZIONI 119
CAPO VII - RAPPORTO DI LAVORO 120
Articolo 171 – DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE 120
Articolo 172 – RIPARTIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO 120
Articolo 173 – FLESSIBILITA' PER STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA 120
Articolo 174 – LAVORO NOTTURNO 121
Articolo 175 – LAVORO STRAORDINARIO 121
CAPO VIII – FESTIVITA' 122
Articolo 176 – RETRIBUZIONE DELLE FESTIVITÀ 122
CAPO IX – FERIE 122
Articolo 177 – DISCIPLINA DEL PROLUNGAMENTO 122

CAPO X – ELEMENTI ECONOMICI 122
Articolo 178 - PAGA BASE AZIENDE ALBERGHIERE MINORI 122
Articolo 179 - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI 123
Articolo 180 123
Articolo 181 - SCATTI DI ANZIANITÀ – NORME TRANSITORIE 123
Articolo 182 - PREMIO DI ANZIANITÀ 123
CAPO XI - MALATTIA 123
Articolo 183 123
Articolo 184 124
CAPO XII - INFORTUNIO 124
Articolo 185 124
Articolo 186 - NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE 124
Articolo 187 - NORME PER I CENTRI BENESSERE 124
Articolo 188 - VITTO E ALLOGGIO 124
TITOLO XI - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO E CONGRESSI 125
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 125
Articolo 189 125
CAPO II - APPRENDISTATO 135
Articolo 190 135
CAPO III - ORARIO DI LAVORO 135
Articolo 191 135
Articolo 192 - DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE 135
CAPO IV – FESTIVITÀ 136
Articolo 194 – FESTIVITA' 136
CAPO V - FERIE 136
Articolo 195 - FERIE 136
CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI 136
Articolo 196 136
Articolo 197 137
Articolo 199 137
Articolo 200 137
CAPO VII -TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI 138
Articolo 201 138
Articolo 202 138
Articolo 204 - PROVVIGIONI 139
Articolo 205 - INDENNITA' DI CASSA 139
Articolo 206 - SCATTI DI ANZIANITÀ 139
Articolo 207 - NORMA TRANSITORIA 140
Articolo 208 - CAMBI DI LIVELLO 141
Articolo 209 – ANZIANITA' CONVENZIONALE 141
Articolo 210 141
Articolo 211 141
CAPO VIII - MALATTIA 142
Articolo 212 - MALATTIA 142
CAPO IX - INFORTUNIO 143
Articolo 213 143
Articolo 214 - SOSPENSIONE DAL LAVORO 143
CAPO X -TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 143
Articolo 215 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 143
CAPO XI - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO 144
TITOLO XII - PARCHI 145
Articolo 216 - CAMPO DI APPLICAZIONE 145

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 145
Articolo 217 - CLASSIFICAZIONE 145
Articolo 218 - APPRENDISTATO 149
Articolo 219 - ORARIO DI LAVORO 149
Articolo 220 - MALATTIA 149
Articolo 221 - CRITERI DI CONVERSIONE 149
TITOLO XIII - STRUTTURE PORTUALI PER LA NAUTICA DA DIPORTO 151
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 151
Articolo 222 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 151
TITOLO XIV - STABILIMENTI BALNEARI 157
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 157
Articolo 223 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 157
CAPO II - CONTRATTI A TERMINE 163
Articolo 224 163
Articolo 225 163
Articolo 226 163
Articolo 227 163
Articolo 228 163
Articolo 229 163
Articolo 230 164
Articolo 231 164
Articolo 232 - RECESSO PER GIUSTA CAUSA 164
Articolo 233 - LAVORO EXTRA 164
CAPO III - ORARIO DI LAVORO 164
Articolo 234 164
Articolo 235 - DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE 164
Articolo 236 - LAVORO STRAORDINARIO 164
Articolo 237 - FESTIVITÀ 165
CAPO IV - INDENNITÀ DI CONTINGENZA 165
Articolo 238 165
CAPO V -TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI 165
Articolo 239 165
TITOLO XV - AZIENDE DI INTRATTENIMENTO 169
TITOLO XVI - PUBBLICI ESERCIZI 178
TITOLO XVII -AZIENDE TURISTICHE ALL'ARIA APERTA 207
ALLEGATI CHE COSTITUISCONO PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE CCNL 219
ALLEGATO 1 220
PROTOCOLLO DI INTESA 220
ALLEGATO 2 222
AVVISO COMUNE,PER L'ATTUAZIONE DEI RINVII DI CUI ALL'ART. 5, COMMI 4BIS E 4 TER, DEL DECRETO LEGISLATIVO 6 SETTEMBRE 2001, N. 368, COME MODIFICATO DALL'ART. 1, COMMA 40, DELLA LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 247 222
ALLEGATO 3 225
ALBERGHI 225
ALLEGATO 4 229
CONTENUTI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER LE AZIENDE CHE APPLICANO IL CCNL INDUSTRIA TURISTICA 229
ALLEGATO 5 256
ACCORDO SULLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE IN CICLI STAGIONALI. 256
ALLEGATO 6 258

ACCORDO PER L'INDENNITA' DI CONTINGENZA A VALERE PER LE AZIENDE DEI SETTORI DEGLI ALBERGHI, DEI CAMPEGGI, DEI PUBBLICI ESERCIZI, DEGLI STABILIMENTI BALNEARI E DEGLI ALBERGHI DIURNI 258
ACCORDO 22 GENNAIO 1983 TRA IL GOVERNO E LE ORGANIZZAZIONI INDACALI DEI LAVORATORI E DEI DATORI DI LAVORO SUL COSTO DEL LAVORO 259
ALLEGATO 7....261
CONVENZIONE PER LA FORNITURA DEL VITTO E ALLOGGIO PER LA STRUTTURA LBERGHIERA E LE STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA 261
ALLEGATO 8....262
ALLEGATO 9....264
PREMIO DI ANZIANITÀ AZIENDE ALBERGHIERE....264
ALLEGATO 10....265
STATUTO ENTE BILATERALE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA 265
ALLEGATO 11....271
REGOLAMENTO ENTE BILATERALE NAZIONALE INDUSTRIA TURISTICA - DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI .271
ALLEGATO 12....273
STATUTO TIPO ENTE BILATERALE TERRITORIALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA....273
ALLEGATO 13....280
LE ATTIVITA' DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE INDUSTRIA TURISTICA....280
ALLEGATO -14....283
Altri....285
ALLEGATO 15....286
Accordo per la disciplina dell'apprendistato ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167..286
Articolo 3 – FORMAZIONE....289
Articolo 4 – PIANO FORMATIVO 290
Articolo 5 – ASSISTENZA SANITARIA....291
Articolo 6 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE....291
Articolo 7 – APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI 291
Articolo 9 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA 291
Allegato 16....324
Accordo sulla riduzione degli intervalli di tempo tra un contratto a termine ed il successivo, intercorrenti tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore; 324
Allegato 17....326
Fac-Simile domanda di adesione al Fondo Pensione Marco Polo....326

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DELL'INDUSTRIA TURISTICA

Addì 9 luglio 2010

TRA

La Federazione Nazionale Industria dei Viaggi e del Turismo (FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA), rappresentata dal Presidente Daniel John Winteler, dal Consigliere delegato per le relazioni Industriali Andrea Giannetti, dal Direttore Generale Antonio Colombo e dal dott. Matteo Nevi, ed espressamente delegata dalle Associazioni in essa federate:

ASSOTRAVEL
Associazione Nazionale delle Agenzie di Viaggio e Turismo

Rappresentata da Andrea Giannetti e Bruno Rosati

ASSOINTRATTENIMENTO

Rappresentata da Luciano Zanchi e Nicola Sogliani

ASTOI
Associazione Nazionale Tour Operator Italiani

Rappresentata da Roberto Corbella e Flavia Franceschini

CONFINDUSTRIAALBERGHI

Rappresentata da Maria Carmela Colaiacovo e Barbara Casillo

UCINA
Unione Nazionale Cantieri e Industrie Nautiche e Affini

(Rappresentata Anton Francesco Albertoni e Marina Stella

UNIONPARCHI
Unione dei Parchi Ricreativi Italiani

Rappresentata da Cesare Falchero e Vincenzo Brizzi

E

L'Associazione Italiana Compagnie Alberghiere (Confindustria AICA) rappresentata dal Presidente Elena David, dal Direttore Fabio Faustini, dal dott. Massimo Milazzo e dal Responsabile Relazioni Industriali avv.Francesco Lavoro.

DA UNA PARTE

E

DALL'ALTRA

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (Filcams-Cgil),

rappresentata dal Segretario Generale Francesco Martini, dal Responsabile del settore nazionale Maurizio Scarpa, dal Segretario Nazionale Andrea Righi, dal Presidente del C.D. Luigi Coppini e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Agazzi Lorenzo, Agnani Michele, Alberti Donatella, Amendola Sara, Angelini Dalida, Anile Lucia, Arricale Benedetto, Ayala Donatella, Baldini Sergio, Balestrieri Francesca, Banchieri Daria, Banella Ivo, Bazzichetto Claudio, Berard Marila, Berluti Tatiana, Bernardini Cinzia, Betti Roberto, Bianco Stefano, Bigazzi Sabina, Bindocci Massimiliano, Bini Lorena, Bivi Giovanni, Bonini Massimo, Bonora Carla, Bracone Sonia, Briganti Aida, Brotini Luisella, Bruno Maria, Buopnanno Ugo, Burgos Marjorie, Cabella Nadia, Caiolo Monja, Camellini Elisa, Campari Ramona, Campioni Silvano, Capaccioli Franco, Cappelletti Valentina, Cappellieri Roberto, Caridi Samantha, Carlini Flora, Carneri Graziella, Casagranda Ezio, Cavallini Monica, Cecchi Silvia, Cerri Ivano, Ciarlo Giovanni, Cocorocchio Alfredo, Cocozza Elena, Codonesu Sergio, Colombo Pieralberto, Comis Salvina, Cornacchiola Elisa, Craighero Cinzia, Cristiani Paolo, Crosa Sebastiano, Dammico Rosa, D'Aquanno Silvio, De Pantz Cecilia, Decicco Giuseppe, Della Volpe Carla, Di Francesco Concetta, Di Grandi Giampaolo, Di Pietro Claudio, Di Tuoro Luana, Fanzecco Simona, Faye Abdou, Ferro Elena, Filice Adriano, Fiorini Davide, Fontana Elisa, Fragassi Valentina, Francavilla Cosimo, Franceschini Franco, Frasanni Loredana,Frattini Massimo, Gabrielli Mariagrazia, Gagni Luisella, Galati Mario, Garufi Carmelo, Gatti Ilaria, Genovese Monica, Gentili Francesca, Ghiaroni Patrizia, Giannessi Laura, Giorgini Maria, Giupponi Zaverio, Govoni Marzio, Greco Alessandra, Grieco Antonio, Grigolato Margherita, Grillo Giuseppe, Guglielmi Gabriele, Gugliotta Stefano, Iacobacci Carmen, Lani Elisabetta, Lelli Danilo, Leonardi Salvatore, Libri Aldo, Lieto Raffaele, Luppino Elisa, Mandraccia Andrea, Manocchio Maria, Marchesini Luca, Marchetti Caterina, Marchetti Desirè, Marin Umberto, Mastrocola Luciana, Mastrogiovanni Guglielmo, Mattioli Sandro, Meschieri Marinella, Mesina Giuliana, Mesturino Elisabetta, Metitiero Giuseppe, Montalti Paolo, Montemurro Maria, Montnamanti Mary, Montrasio Virginia, Morini Silvana, Mosca Matteo, Nappa Maria Rosaria, Ndoni Flutura, Nicoli Stefano, Nicoli Stefania, Nocco Marilina, Olivieri Emanuela, Oliviero Melissa, Ondifero Luca, Orlandi Barbara, Ortolani Giorgio, Padovani Milena, Pancellini Paola, Papagna Mario, Pellegrini Susanna, Pelliccia Alessandra, Pepe Calogero, Pezzotti Vittorio, Pinton Cinzia, Pirrello Isabella, Pistorello Roberta, Pittalis Giuseppina, Pizzo Pino, Pompei Alessandro, Ponti Licia, Ricchetti Daniela, Ricci Loretto, Romagna Annarita, Ronco Cristina, Rossi Mauro, Rossi Marco, Rossi MariaCarla, Russo Fabrizio, Saccomani Paolo, Santini GianMario, Santurbano Rosa, Sardyko Wioletta, Sasia Loredana, Scali Maura, Scarnati Luigi, Schiavone Vito, Sesena Cristian, Sgargi Walter, Simoncini Gabriele, Sodano Gianfranco, Soffiati Daniele, Sovilla Sonia, Speca Emilio, Spelta Carla, Spina Franco, Spitaleri Tiziana, Surian Maurizio, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tasinato Luigi, Tassainer Alda, Testa Emilio, Tonelli Luicia, Trunfio Francesco, Turello Cinzia, Ventrone Cesare, Viero Gino, Vitolo Maria, Voltan Francesca, Zambon Monica, Zilocchi Gianluca con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (Cgil) rappresentata dal SegretariO Confederale FABRIZIO SOLARI e del Responsabile Dipartimento Terziario e reti ROSARIO STRAZZULLO.

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT – CISL),

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, Elena Maria Vanelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Marco Agosta, Claudio Alessandrini, Cecilia Andriolo, Antonio Arcadio, Giuseppe Arcieri,

Massimiliano Arighi, Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Antonella Bacci, Gianluca Bagnolini, Giuliana Baretti, Andrea Bartoli, Dario Battuello, Fernanda Bisceglia, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenico Bove, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Piero Casali, Maria Vincenza Castagna, Liliana Castiglioni Antonio Castrignano, Giovanna Catizone, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Antonia De Luca, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Francesco Di Antonio, Ermanno Di Gennaro, Daniela Di Girolamo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Antonio Fiorenza, Lidia Forli, Giuseppe Foti, Davide Frigelli, Roberto Frigerio, Antonio Furioso, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Sara Imperatori, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Luca Maestripieri, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Bertilla Manente, Gilberto Marino Mangone, Alessandro Marcellino, Sergio Marcelli, Paolo Marchetti, Maurizio Marcolin, Marina Marino, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Michele Muggianu, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Marco Nani, Valerio Natili, Nicola Nesticò, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Anna Linda Passaquindici, Narcisa Pellegrini, Lucia Fiorenza Perfetti, Silvia Pergola, Sarah Peruffo, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Giorgio Petroselli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquadio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzo, Monica Porcedda, Elmar Pruenster, Gualtiero Quetti, Nicola Ramogida, Vincenzo Riglietta, Antonella Rizzo, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Andrea Sabaini, Eugenio Sabelli, Maurizio Saia, Vittorio Salsedo, Daniele Salvador, Mariano Santarsiere, Giorgio Sanzone, Nausica Sbarra, Massimiliano Scialanca, Gianfranco Scissa, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Luca Trinchitella, Michele Vaghini, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Giuseppe Viviano; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan.

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uil.Tu.C.S.),

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata del Segretario Generale Brunetto BOCO, dal Presidente Raffaele VANNI, dai Segretari Nazionali: Paolo ANDREANI, Emilio FARGNOLI, Gabriele FIORINO, Marco MARRONI, Ivana VERONESE; dal Tesoriere Parmenio STROPPA; da Paolo PROIETTI ed Antonio VARGIU del Dipartimento Sindacale; dai Membri del Comitato Direttivo Nazionale: ANDRISANO Antonio, ARDAU Cristiano, ARIODANTE Sergio, AVENI BANCO Massimo, BAIO Pietro, BALDINI Giuliana, BALLATO Giuseppe, BARDI Enzo, BARTOLOMEI Pietro, BASSI Riccardo, BELLETTI Pina, BERNALDA Fernando, BERNARDINI Vanda, BOLOGNINI Marco, BOMBARA Salvatore, BONAMICI Enza, BONFANTI Fabrizio, BORGO Piercarlo, Luigino BOSCARO, BOVE Salvatore, BUONO Enrica, CACCIAGUERRA Massimo, CALLEGARI Marco, CALLEGARO Gianni, CAMPITIELLO Elvira, CANNONE Elena, CARTISANO Gianfranco, CASA Giovambattista, CASADEI Maurizio, CASILLO Ciro, CERNE' Miriam, CESARE Maria, CHISIN Grazia, CICCARELLI Roberto, COCO Gaetano, CONFICCONI Marco, CRISPO Francesco, D'AMBROSIO Cristina, D'ANGELO Mario, D'ANGELO Roberto, DE PUNZIO Raffaele, DEL ZOTTO Sergio, DELLA LUNA Rocco, DELL'ANNA Marco, DELL'ANNO Patrizia, DELLO RUSSO Maria, DELLO STRITTO Francesco, DIECIDUE Sergio, DI FEDERICO Bruno Giovanni, DI MARTINO Francesco, DI SARNO Maria, DJOSSOU Max KOSSI, DOTA Elio, FALLARA Roberto, FAMA' Giovanna, FELICIANGELI Pietro, FIORETTI Piero, FLAUTO Marianna, FLORIDIA Anna, FOGGETTI Renato, FRANZONI Stefano, FRUSTAGLIA Armando, FUGNANESI Fabio, FULCINITI Caterina,

GAZZO Giovanni, GIAMMELLA Cataldo, GIARDINA M. Rita, GIORGINI Daniela, GIUNTA Stefania, GREGORIO Marcello, GRILLI Antonella, GUARNACCIA Carlo, GUARRACINO Pasquale, GUIDI Giancarlo, GULIZIA Angelo, GULLONE Luciano, GULLOTTI Eliseo, IERULLI Cesare, IOZZIA Bartolo, LAI Andrea, LA TORRE Pietro, LARGHER Walter, LAVOLTA Cosimo, LEO Antonietta, LOMBARDO Ernesto, LUCHETTI M.Ermelinda, LUGARESI Claudia, MAESTRELLI Roberto, MAGNANELLI Paolo, MANAI Giampiero, MANZINI Fulvia, MARCHETTI Massimo, MASSARI Carmelo, MICCOLI Mario, MILANDRI Maurizio, MONTEMURRO Emanuele, MORETTA Milva, NAPOLETANO Antonio, NATALE Enrico, NGO TONYE Felicité, NICOTRA Nunzio, NOMADE Raffaella, NOTORIO Sergio, ORSAN Mauro, ORTELLI Francesco, PACE Michele, PATRUNO Savino, PECORARO Gerlando, PELLEGRINI Aurelio, PENNATI Roberto, PEZZETTA Giannantonio, PILO Bruno, POLITO Franco, RASCHELLA' Domenico, REGAZZONI Maurizio, RICCIARELLI Giancarlo, RIZZO Adalisa, RODILOSSO Giovanni, SAGLIOCCO Giuseppe, SAJA Ida, SALVETTI Matteo, SAMA Carlo, SANTORO Gaspare, SCARDAONE Luigi, SELVAGGIO Anna Maria, SERRI Riccardo, SERVADIO Remigio, SERVIDEI Fabio, SETTIMO Maura, SGRO' Giovanni, SILVESTRO Giuseppe, SORCE Salvatore, SORGIA Elisabetta, STATTI Raffaele, STRAZZULLO Gennaro, TAMBURRELLI Michele, TOLLARI Lorenzo, TURCHETTI Giancarlo, VALENTI Roberta, VERRINO Antonio, VURRUSO Arcangelo, ZARFATI Angelo, ZATTONI Giorgio, ZAURITO Luciano, ZIMMARI Giuseppe e ZORN Matteo.

PARTE GENERALE

PREMESSA AL CCNL

GOVERNANCE DEL SETTORE

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

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

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

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

Integrale applicazione della contrattazione

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

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

Stagionalità, mercato del lavoro e ammortizzatori sociali

Le Parti concordano nell'individuare nelle persone impiegate nel settore un elemento strategico per garantire la qualità del servizio e rispondere alle sfide che il nostro Paese dovrà affrontare nella competizione Internazionale

L'incremento della capacità competitiva del sistema dovrà avere nel miglioramento della professionalità degli addetti un punto cardine. Tale obiettivo dovrà essere sorretto attraverso adeguate politiche volte a superare le limitazioni strutturali che accentuano la stagionalità dell'attività turistica, anche al fine di determinare un consolidamento del dato occupazionale.

A tal fine, le Parti stipulanti il CCNL Industria Turistica, considerate le caratteristiche strutturali del mercato turistico, connotato da consistenti oscillazioni della domanda frequentemente prive dei caratteri della programmabilità e della prevedibilità, al fine di tutelare i livelli di reddito dei lavoratori e di salvaguardarne l'occupabilità e incentivarne la permanenza nel settore, hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

In coerenza con tale impostazione, considerato che il lavoro stagionale costituisce una delle principali porte di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro turistico, considerata altresì la necessità di favorire l'alternanza tra formazione e lavoro, con particolare riferimento alle attività lavorative svolte durante il periodo di interruzione dei corsi presso gli istituti tecnici e professionali per il turismo, tenuto conto del ruolo svolto dal sistema degli enti bilaterali del turismo e dal fondo per la formazione continua nel settore terziario, che accompagnano processi di formazione dei lavoratori stagionali durante il periodo di bassa stagione, richiedono congiuntamente al Ministero del Lavoro di confermare che ai sensi delle disposizioni vigenti è possibile svolgere l'apprendistato in cicli stagionali così come disciplinato dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria sul piano nazionale o regionale, anche con riferimento alle nuove tipologie di apprendistato introdotte dal decreto legislativo n. 276 del 2003.

Al fine di integrare tutti gli aspetti relativi all'impiego nel settore con un adeguato sistema di protezione sociale, le Parti richiedono che la riforma degli ammortizzatori sociali rivolga attenta considerazione alle caratteristiche ed alle esigenze del settore turismo, riconoscendo pari dignità ed adeguata tutela alle esigenze proprie delle diverse forme di impiego previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.

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

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

Le Parti, muovendo dal dato della stagionalità strutturale del settore, hanno inteso affrontare tale problematica sviluppando le seguenti azioni:

- previsione di un diritto di precedenza nella riassunzione;
- affidamento al sistema degli Enti bilaterali del compito di implementare l'offerta formativa destinata ai lavoratori interessati al fenomeno della stagionalità;
- istituzione di una speciale commissione paritetica per lo studio dei problemi connessi alla stagionalità dell'attività turistica e l'individuazione di soluzioni specifiche da proporre alle Parti stipulanti;
- individuazione di adeguate soluzioni in materia di lavoro a tempo parziale, anche con riferimento alla normativa previdenziale e di sostegno al reddito;
- individuazione di adeguate soluzioni ai problemi fiscali dei lavoratori stagionali e del sistema delle detrazioni.

Nel contesto di queste azioni, con l'obiettivo di promuovere la destagionalizzazione, le Parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:

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

Documento unico di regolarità contributiva (durc)

Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti ritengono opportuno che i provvedimenti attuativi della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria per l'anno 2007) conferiscano al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere

all'attività di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione.

Enti Bilaterali

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

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

Le Parti, inoltre, ai sensi del comma 28 dell'articolo 1 della legge 247/2007, che attua il Protocollo 23 luglio 2007 e prevede la riforma degli ammortizzatori sociali, ritengono di fondamentale importanza la valorizzazione del ruolo dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale, così come specificatamente indicato alla lettera f) del comma 29 dell'articolo 1 della suddetta legge 247/2007.

Buoni vacanza

Le Parti sociali del settore dell'Industria Turistica, premesso che l'articolo 13 del CCNL dell'Industria Turistica Federturismo Confindustria 10 febbraio 1999 ha previsto la possibilità di definire forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate; premesso che è interesse delle Parti che tutti i lavoratori e le loro famiglie possano essere facilitati ad accedere alla possibilità a forme di turismo; premesso che l'articolo 10 della legge 29 marzo 2001, n. 135 ha previsto l'istituzione di un sistema nazionale di buoni vacanza, condividendo l'obiettivo di facilitare l'accesso al Turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento ai lavoratori, alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili e di sostenere la domanda turistica, riequilibrando i flussi tra nord e sud del Paese, incentivando la destagionalizzazione ed accrescendo l'occupazione nel settore, preso atto del documento presentato dal Gruppo per la Sostenibilità nel turismo (GST) nel rapporto del febbraio 2007 "Azione per un turismo europeo più sostenibile"; della Comunicazione della Commissione del 19.10.2007 "Agenda per un turismo europeo sostenibile e competitivo"; del documento "Verso una rete Europea per un Turismo Sostenibile e Competitivo" sottoscritto a Firenze il 17 novembre 2007; concordano di sollecitare le istituzioni ai diversi livelli di competenza al fine di attivare una politica favorevole al turismo sociale, consapevole e sostenibile, congiuntamente richiedono che le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti, destinate al finanziamento di buoni vacanza, non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, così come qualificato dall'articolo 51 del decreto Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Aziende ricettive – alloggio

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

Qualità del servizio

Premesso che il 6 dicembre 2004 EBIT ha sottoscritto il Manifesto di Agrigento: "PRINCIPI PER LA REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA TURISTICO PER TUTTI", le Parti ritengono sia di vitale importanza sviluppare la qualità del servizio.

In questa direzione, è determinante il fattore culturale quindi gestionale e organizzativo ancora prima che strutturale, cioè il modo di porsi:

- la professionalità nel servizio, per soddisfare le esigenze di tutti;
- l' attenzione e comprensione dei bisogni speciali, per offrire una gamma di soluzioni diverse;
- l'efficienza e la correttezza delle informazioni, per una completa trasparenza funzionale alla eventuale rispondenza delle strutture e dei servizi ai vari bisogni speciali;
- il coinvolgimento di tutto il sistema turistico (trasporti, alberghi, ristoranti, siti archeologici, musei, monumenti storici ed artistici, parchi naturali e a tema, spiagge, etc.);
- nonché al recepimento della normativa europea in materia di marchi dell'ospitalità nella normativa nazionale.

Accoglienza delle persone con bisogni speciali

In merito all'accoglienza delle persone con bisogni speciali, le Parti concordano che, oltre a rendere meglio accessibile tutto il sistema turistico (trasporti, alberghi, ristoranti, siti archeologici, musei, monumenti storici ed artistici, parchi naturali, spiagge, etc.); è indispensabile che la capacità di accogliere clienti con bisogni speciali faccia parte del patrimonio professionale di tutti gli addetti dell'Industria turistica; in questo quadro le Parti si impegnano affinché, a partire dalla formazione continua, e dall'attività della bilateralità vengano predisposte specifiche attività, anche formative e progetti mirati.

Attività in concessione

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

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

TITOLO I – VALIDITA', SFERA DI APPLICAZIONE E INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

Articolo 1 - VALIDITÀ, SFERA DI APPLICAZIONE E INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende dell'Industria Turistica e il relativo personale dipendente.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sia nella contrattazione nazionale che in quella di secondo livello 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 al presente articolo 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.

In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 16, 93, 118 e 119 (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.

Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi ed Accordi Speciali dell'industria turistica, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate, riferentisi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.

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

Restano salve le condizioni di miglior favore.

I. STRUTTURA ALBERGHIERA

a) Alberghi singoli, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, catering, self-service, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente, ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;
b) taverne, locali notturni, caffè e mescite annesse 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, centri benessere integrati in azienda alberghiere.

II. STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA

a) Catene alberghiere operanti in Italia – ivi compresi gli hotel villaggio – anche stagionali, secondo criteri propri dell'organizzazione industriale, intendendosi per tali le imprese che, in qualsiasi modalità, societaria e/o commerciale, gestiscono sotto uno o più marchi, più strutture coordinate tra loro;
b) imprese straniere o loro stabili organizzazioni in Italia che, pur operando sul territorio nazionale anche con una sola struttura ricettiva, esercitino con le modalità sopra specificate l'attività alberghiera in ambito internazionale.

II. IMPRESE: VIAGGI E TURISMO - CONGRESSUALI

a) Imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (agenzie, uffici, sedi, filiali, succursali, ecc.) le imprese che svolgono in tutto o in parte le attività di cui all'articolo 9 della legge 17 maggio 1983, n. 217;
b) operatori privati, associazioni del tempo libero, culturali, religiose, studentesche giovanili e simili, in quanto svolgano attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata.

IV. PARCHI

a) Impresa turistica che gestisce un'area attrezzata aperta al pubblico, dotata di servizi di accoglienza vari sulla quale insiste un complesso di attrazioni meccaniche, acquatiche, faunistiche, ecc., e/o di attività d'intrattenimento ricreativo e turistico a carattere tematico, destinato allo svago, ad attività ludiche, amatoriali e culturali;
b) ogni Parco si caratterizza per proprie specificità ed originalità.

V. STRUTTURE PORTUALI PER LA NAUTICA DA DIPORTO

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

VI. STABILIMENTI BALNEARI

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

VII. AZIENDE DI INTRATTEMINENTO

a) Le aziende che gestiscono attività di intrattenimento e svago di vario genere, di animazione e accoglienza, varietà e danza.

VIII. AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-service, fast-foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;
b) piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;
c) caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande contemplate nell'articolo 23 del D.M. 8 maggio 1976;
d) chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
e) gelaterie, cremerie;
f) negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;
g) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo;
h) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
i) posti di ristoro sulle autostrade;
j) posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeree, marittime, fluviali, lacuali e piscinali, servizi di ristorazione sui treni;
k) ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
l) aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre);
m) aziende per la ristorazione collettiva (mense aziendali e simili);
n) spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
o) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi.

Articolo 2

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

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

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - LIVELLO NAZIONALE

Articolo 3 - CONFRONTO ISTITUZIONALE

In coerenza con gli impegni definiti nella parte relativa alla Governance, le Parti convengono che il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari per la crescita dell'occupazione e per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio delle responsabilità attribuite alle Parti sociali ai vari livelli di competenza. In particolare, le Parti promuoveranno la costituzione di tavoli triangolari di concertazione ai vari livelli di confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese ed i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare le conduzioni di sviluppo del settore.

Articolo 4 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le Parti, ferme restando l'autonomia, le prerogative e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori – al fine di attuare un sistema di relazioni industriali ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo – e 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 puntuale attuazione della Legge Quadro del Turismo.

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

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

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

Le Parti, al fine di promuovere una maggiore garanzia dell'utenza turistica e una più effettiva tutela dei diritti della collettività, concordano sulla necessità di incentivare specifiche politiche di riqualificazione del settore turistico ispirate al criterio della salvaguardia e del recupero dell'equilibrio ambientale.

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

Articolo 5 - PARI OPPORTUNITÀ

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.

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 dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 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 della legge n. 125 del 1991, come modificata dall'articolo 57 del d.lgs. n. 198 del 2006.

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.

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

La Commissione si riunisce di norma semestralmente o su richiesta di una delle Parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti ritengono opportuno, su questo tema, stabilire una serie di obiettivi condivisi e di regole capaci di realizzare quelle azioni positive necessarie a concretizzare una reale parità di genere.

Alla luce di quanto stabilito dall'articolo 5, le parti, a seguito della ricerca svolta dalla commissione pari opportunità istituita presso l'ente bilaterale del turismo, si impegnano ad analizzare le caratteristiche e le criticità emerse rispetto all'occupazione e alla stabilità femminile nel settore del turismo, con l'obiettivo di ricercare e condividere soluzioni per il miglioramento della posizione femminile sia nel mercato del lavoro che sotto il profilo professionale, anche in relazione alle conseguenze che la crisi economica e sociale sta creando nell'occupazione femminile.

Le parti, inoltre, condividono l'esigenza di sviluppare un sistema di concertazione tra i diversi attori sociali e le Istituzioni con lo scopo di potenziare nel territorio una rete di servizi capace di rispondere alle esigenze di conciliazioni tra i tempi di lavoro e i tempi di vita al fine di favorire lo sviluppo dell'occupazione femminile.

Articolo 6 - ENTE BILATERALE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA E.B.I.T.

Le Parti in data 7 giugno 2000 hanno istituito l'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica-E.B.I.T., regolato da apposito statuto e riportato in allegato al presente CCNL.

L'E.B.I.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL dell'Industria Turistica in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.I.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 relativa alla domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in attuazione di quanto previsto dal CCNL per i Dipendenti da aziende dell'Industria Turistica del 7 febbraio 1996 e successive modifiche ed integrazioni;
f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di apprendistato nonché dei contratti a termine;
h) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
l) istituisce il Comitato di Vigilanza Nazionale; per l'assolvimento dei compiti previsti dall'articolo 19 del Statuto;
m) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale del settore, nonché coordina l'attività degli Osservatori territoriali;
n) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica E.B.I.T. saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Articolo 7 - FINANZIAMENTO

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 CCNL, 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.

Le Parti 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.

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

Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale e agli Enti Bilaterali Territoriali dell'Industria Turistica ai sensi del comma uno sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

I contributi dovuti all'EBIT saranno riscossi per il tramite dell'INPS, ai sensi di una specifica convenzione da stipularsi tra l'Istituto e le Parti stipulanti il presente CCNL, ai sensi e per gli effetti della Legge 311/73.

Sulle somme riscosse attraverso il Modello F24 della convenzione tra l'INPS e le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL la quota di competenza dell'EBIT nazionale è ridotta al 10 per cento.

Nelle more dell'entrata in vigore della citata convenzione, valgono le modalità già definite dall'Ente Bilaterale secondo le quali le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali dell'Industria Turistica, ai sensi del comma 1, sono riscosse mediante il sistema nazionale con riparto automatico, fermo restando la quota del 10 per cento di competenza dell'Ente Bilaterale Nazionale.

Il dieci per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica. La quota residua verrà ripartita – in ragione della provenienza del gettito – di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali e, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti. Nelle more della generalizzazione del sistema nazionale di riscossione, sulle somme riscosse in via transitoria,da concludersi entro e non oltre il 30 giugno 2008, mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBIT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento.

Nei Territori dove l'EBIT non è ancora costituito la quota di competenza dell'EBIT Nazionale è aumentata al 30 per cento. In sede di costituzione di EBIT territoriale da parte di tutte le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, concluso l'iter procedurale dello Statuto, la percentuale dovuta all'EBIT nazionale ritorna al 10% .

Il Comitato Direttivo dell'EBIT, in ragione del gettito del Territorio, organizzerà specifici programmi aventi come obiettivo la diffusione della Bilateralità e di garantire i servizi dell'EBIT a tutte le aziende e lavoratori.

In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato Direttivo dell'EBIT è autorizzato a definire specifiche soluzioni transitorie.

Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'articolo 6, in ragione della provenienza del gettito.

Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'EBIT, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL dell'Industria Turistica.

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.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali, determinato nella misura di cui al presente articolo, rimane obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui all'articolo 8 del presente CCNL (sostegno al reddito)

Articolo 8 - SOSTEGNO AL REDDITO

Le Parti concordano di destinare, con decorrenza 1 Aprile 2008, la quota dello 0,25 per cento di paga base e contingenza per 14 mensilità, totalmente a carico delle imprese, al finanziamento del sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi e/o di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo scritto tra Azienda e organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente CCNL, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinate con apposito regolamento che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

La quota è accantonata in un apposito fondo, Fondo Sostegno al Reddito, costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale dell'industria Turistica. Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBIT nei limiti e con le modalità di cui al regolamento allegato al presente CCNL.

La suddetta norma non è obbligatoria per le Imprese che sono soggette alla contribuzione prevista per i trattamenti di CIGS e mobilità.

Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. Le modalità di erogazione sono regolate da un' apposita convenzione stipulata tra gli Enti bilaterali e l'INPS.

In caso di modificazione delle disposizioni di legge che regolano la materia, le parti si incontreranno per valutare l'opportunità di adeguare tale misura.

In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni e contribuzioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti alla data di stipula del presente contratto, che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità già definite da ciascun territorio.

Il regolamento sarà integrato con i criteri fissati dal presente articolo:

Gli interventi del Fondo sono destinati al Sostegno al Reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi ristrutturazione e / o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività, ai singoli lavoratori dipendenti, sospesi per crisi aziendali o occupazionali in comparti dell'industria turistica che non possono far ricorso alla CIG/S, nonché agli apprendisti sia in caso di crisi aziendali ed occupazionali che in caso di licenziamento.

Gli interventi del fondo sono altresi destinati all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali in settori che non hanno i requisiti per accedere alla CIGO o alla CIGS o ad altri ammortizzatori sociali che integrino il reddito dei lavoratori e all'integrazione dell'indennità di disoccupazione per gli apprendisti in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali e, limitatamente agli apprendisti in caso di licenziamento.

In caso di esaurimento delle risorse accantonate sul Fondo, al fine di supportare l'accesso alle misure di sostegno al reddito dei lavoratori nei casi previsti dal presente regolamento, le aziende potranno anticipare gli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti. L'EBIT, anche attraverso meccanismi di conguaglio, con i contributi dovuti, rimborserà gli importi anticipati dalle aziende.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano che nei casi in cui l'EBIT non possa corrispondere l'integrazione dell'indennità di disoccupazione~~,~~ di cui al presente articolo, detta indennità non preclude comunque l'erogazione dell'INPS nella misura del 60%.

Articolo 9 - STATUTO TIPO

E' allegato al presente contratto il nuovo statuto tipo dell'Ente Bilaterale Territoriale ~~del~~ dell'Industria Turistica .

Gli enti bilaterali territoriali dell'Industria Turistica già costituiti alla data di stipula del presente CCNL, in fase di rinnovo delle cariche, adegueranno il proprio statuto entro la vigenza del presente CCNL.

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 10 - REGOLAMENTO TIPO

E' allegato al presente CCNL e ne costituisce parte integrante:
il regolamento tipo per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito di cui all'articolo 8 del presente CCNL. Le Parti convengono che nell'ambito della definizione del Regolamento saranno individuate modalità rispondenti anche alle esigenze delle Piccole Imprese.

Il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito sarà disciplinato da apposito Regolamento che si allega al presente CCNL. Le Parti convengono che nell'ambito della definizione del Regolamento saranno individuate modalità rispondenti anche alle esigenze delle Piccole Imprese.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, convengono di istituire una commissione paritetica, composta da 3 componenti di parte datoriale e un rappresentante per ciascuna delle OOSS firmataria del presente CCNL, che abbia lo scopo di elaborare l'aggiornamento dello Statuto e del Regolamento dell'EBIT. La commissione sarà costituita entro il 15 settembre 2010 e dovrà presentare i lavori conclusivi alle parti sociali per la relativa approvazione entro il 30 ottobre 2010

Articolo 11 - PROCEDURE DI COMPOSIZIONE E CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

a) Commissione Paritetica Nazionale

Le Parti confermano il comune convincimento che ad un positivo andamento delle relazioni industriali concorre anche la piena utilizzazione di idonei strumenti che privilegiano ed antepongono appropriati momenti di confronto atti a prevenire fasi di conflittualità e di contenzioso, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

Al fine di valorizzare le richiamate procedure, quale supporto per le Parti stipulanti, viene costituita, a livello nazionale, una Commissione paritetica con il compito di verificare, attraverso un costante monitoraggio, e garantire la corretta attuazione dei doveri incombenti alle Parti anche interpretando le clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o intervenendo su problematiche e/o situazioni di rilievo.

La Commissione sarà composta da sei componenti effettivi e sei supplenti di cui tre effettivi e tre supplenti in rappresentanza di Federturismo Confindustria e Confindustria AICA, e tre effettivi e tre supplenti in rappresentanza pariteticamente di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, e si riunirà presso Federturismo Confindustria.

La Commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle Parti da indirizzare presso la sede di Federturismo Confindustria.

b) Controversie individuali e plurime

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima

dell'azione giudiziaria, ad un tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale sulla base di quanto disposto dal D.Lgs. 80/98 e successive modifiche ed integrazioni.

Il tentativo di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la seguente procedura: viene istituita una Commissione di Conciliazione formata da un rappresentante dell'organizzazione sindacale territoriale di Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato speciale e da un rappresentante delle Associazioni aderenti a Federturismo Confindustria o Confindustria AICA cui l'impresa conferisce mandato speciale.

La Commissione di Conciliazione e la Segreteria tecnica avranno sede presso l'EBIT Territoriale. In fase di prima applicazione, laddove non fossero ancora istituite le emanazioni territoriali dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica (EBIT) i compiti di segreteria della Commissione di Conciliazione saranno svolti presso la sede di Federturismo Confindustria.

Le riunioni delle Commissioni si terranno presso la sede individuata di comune accordo a livello territoriale.

La parte interessata, in caso di controversia plurima i lavoratori, che intende proporre ricorso innanzi al Giudice del lavoro chiede, alla segreteria della Commissione di Conciliazione di cui sopra, di attivare il tentativo obbligatorio di conciliazione sindacale.

La richiesta, che deve essere contestualmente trasmessa con raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente, anche all'altra parte, deve contenere gli elementi essenziali della controversia, l'indicazione delle Parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il nominativo del proprio procuratore speciale e l'elezione del domicilio presso la segreteria della Commissione di Conciliazione.

Entro 10 giorni dalla data di ricezione della richiesta, la segreteria della Commissione di Conciliazione convoca le Parti per procedere all'esame della controversia ed al tentativo di conciliazione.

La parte interessata ad attivare il tentativo obbligatorio di Conciliazione dovrà indirizzare la propria richiesta alla Segreteria Tecnica della Commissione Paritetica Nazionale che provvederà a quanto di sua competenza, in attuazione dei commi 3 e 4, lettera b), del presente articolo.

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni, entro 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.
In caso di richiesta di tentativo di conciliazione per una controversia relativa ad una sanzione disciplinare, l'applicazione di questa rimarrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Dell'esame di ogni vertenza dovrà essere redatto verbale sia nel caso di composizione, anche parziale, sia nel caso di mancato accordo, facendo comunque risultare:

- il richiamo al CCNL o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale si riferisce la vertenza;
- la presenza delle Parti personalmente o correttamente rappresentate.

I verbali di conciliazione e/o di mancato accordo, redatti in cinque copie, dovranno essere sottoscritti dalle Parti interessate e dai relativi rappresentanti. Copia del verbale sarà inviata, a cura della parte diligente, all'ufficio della Direzione del lavoro competente per territorio ai sensi degli articoli 410 e seguenti c.p.c., come modificati dal D.Lgs. 80/98 e successive modifiche e integrazioni. Le altre 4 copie dei verbali restano a disposizioni delle rispettive organizzazioni sindacali.

In caso di mancata comparizione di una delle Parti, la segreteria rilascerà, alla parte interessata la relativa attestazione.

Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi dell'articolo 411, comma 3. c.p.c.

La sottoscrizione del verbale in sede sindacale rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo secondo quanto previsto all'articolo 411 c.p.c.

Nel caso di mancata conciliazione, le Parti sono tenute a redigere apposito processo verbale, evidenziando le rispettive ragioni del mancato accordo.

Le Parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, ove sia possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In questo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, in osservanza delle disposizioni di cui all'articolo 411 c.p.c.

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione di cui alla lettera b) del presente articolo, non costituiscono interpretazione autentica del CCNL, che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui alla lettera a) del presente articolo.

NORMA TRANSITORIA

Nella fase transitoria, ovvero quella che precede la costituzione delle Commissioni Territoriali di Conciliazione, i compiti spettanti alla locale Segreteria Tecnica verranno svolti dalla Segreteria Tecnica della Commissione Paritetica Nazionale istituita con specifico accordo tra le Parti il 31 maggio 2000.

ARBITRATO

Qualora il tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 11 lettera b) non riesca o sia comunque decorso il termine previsto per il suo espletamento, su istanza di entrambe le Parti, può essere adito un Collegio di Arbitrato.

Il Collegio di Arbitrato è composto da 2 componenti così designati: ciascuna delle organizzazioni territorialmente competenti delle Parti firmatarie il presente CCNL nomina un componente; un terzo componente, che ha funzioni di Presidente, viene nominato di comune accordo dai 2 arbitri di cui sopra.

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso verrà scelto per sorteggio, da una lista – revisionabile di norma ogni biennio – contenente i nominativi di 10 esperti in materia di contratti collettivi e diritto del lavoro, precedentemente predisposta e concordata tra le Parti.

Il compenso dovuto agli arbitri e al presidente sarà stabilito in misura fissa sulla base di criteri e tariffe definite, con apposito accordo e regolamento, dalle Parti stipulanti il CCNL.

Il Collegio arbitrale e la segreteria del Collegio avranno sede presso l'EBIT Territoriale. In fase di prima applicazione, laddove non fossero ancora istituite le emanazioni territoriali dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica (EBIT) i compiti di segreteria del Collegio saranno svolti presso la sede di Federturismo Confindustria.

Le riunioni del Collegio si terranno presso la sede individuata di comune accordo a livello territoriale.

La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio di Arbitrato deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione del domicilio presso il Collegio di Arbitrato, l'esposizione dei fatti, nonché una espressa dichiarazione di accettazione del lodo arbitrale.

Tale richiesta sarà inviata dall'interessato, a mezzo di raccomandata A.R., o altro mezzo equipollente, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato, tramite l'Organizzazione sindacale di appartenenza e/o alla quale conferisce mandato speciale, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di mancato accordo o dal giorno di scadenza del periodo massimo entro il quale doveva essere esperito il tentativo di conciliazione.

Copia della richiesta dovrà, altresì, essere contemporaneamente trasmessa a mezzo raccomandata A.R., o altro mezzo equipollente, alla controparte che è tenuta comunque a manifestare la propria volontà circa la richiesta medesima, con comunicazione da inoltrare alla Segreteria del Collegio di Arbitrato entro il termine di 15 giorni.

L'accettazione degli arbitri a trattare la controversia dovrà risultare per iscritto in calce alla richiesta.

Ciascuna parte può manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da trasmettere alla Segreteria del Collegio non oltre 24 ore prima dell'orario previsto per la prima riunione.

Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle Parti interessate di accettazione del nominativo del presidente del Collegio di Arbitrato, come pure il conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità.

Il Collegio di Arbitrato attiverà il procedimento secondo il principio della libertà di forma.

Le Parti che hanno deferito la risoluzione della controversia al Collegio di Arbitrato, potranno essere assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali e/o da esperti di fiducia.

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

- l'interrogatorio libero delle Parti e di eventuali testi;
- l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie o repliche a cura delle Parti;
- eventuali ulteriori elementi istruttori ritenuti utili.

Il Collegio di Arbitrato dovrà emettere il lodo entro 45 giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, presso il Collegio, della comunicazione riguardante l'adesione alla richiesta di devoluzione della controversia al Collegio di Arbitrato. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le Parti, il termine potrà essere prorogato dagli arbitri fino a 90 giorni.

Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.

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

Esso è comunicato alle Parti, tramite la segreteria, ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal comma 2 dell'articolo 412 quater c.p.c.

Fermo restando a carico delle Parti della controversia l'onere relativo al compenso dovuto agli arbitri indicati nel Collegio di Arbitrato in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale, ivi compreso il compenso al Presidente, saranno liquidate in osservanza degli articoli 91, comma 1 e 92 c.p.c.

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale soltanto per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'articolo 412 ter c.p.c.

I finanziamenti delle attività delle Commissioni di Conciliazione e Arbitrato avverrà nei termini che verranno fissati con apposito Regolamento attuativo.

La presente norma fa salvi tutti gli accordi esistenti sul territorio, riguardanti i criteri di definizione delle Commissioni di Conciliazione ed il loro sistema di finanziamento, nonché quelli dell'Arbitrato.

c) Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSU assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla prima parte del CCNL, le Parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di cui al presente articolo.

CAPO II - LIVELLO TERRITORIALE

Articolo 12 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Articolo 13 - LIVELLO AZIENDALE

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

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

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

Articolo 14 - UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

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 Imprendito-riali, 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.

Le Parti si vedono reciprocamente impegnate nel sostenere presso le istituzioni tutte le politiche atte a favorire la destagionalizzazione.

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

Articolo 15 - POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Le Parti, si impegnano a ricercare congiuntamente, a livello regionale per settori o per l'intero comparto o per singole aree subregionali, soluzioni capaci di:
a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e surroga;
b) promuovere verso i terzi interessati le iniziative ritenute più idonee al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.

Sempre a livello regionale, anche per aree subregionali omogenee, le Parti si impegnano a definire attraverso specifici accordi negoziali:
a) gli interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal decimo comma del successivo articolo 92;
b) l'accertamento delle strutture finalizzate all'addestramento professionale, allo scopo di verificarne e migliorarne l'utilizzazione anche attraverso la partecipazione delle stesse Parti sociali alla loro gestione.

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

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

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

Articolo 16 - ENTI BILATERALI TERRITORIALI DELL' INDUSTRIA TURISTICA

L'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica verrà costituito, a livello territoriale, e sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle Parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento, ferme restando le esperienze attualmente in essere e consolidate a livello territoriale, che costituiscono punto di riferimento del sistema della bilateralità, ivi compresi gli accordi territoriali esistenti.

L'E.B.I.T.T dell'Industria Turistica 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.I.T.T dell'Industria Turistica promuove 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) finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
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 dell'Industria Turistica 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.

L'E.B.I.T.T dell'Industria Turistica 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 dell'Industria Turistica 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 apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica;
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 di secondo livello all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica

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

Articolo 17 - CENTRI DI SERVIZIO

L'Ente Bilaterale Territoriale 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'EBIT dell'Industria Turistica, le Parti potranno promuovere la costituzione dei Centri di Servizio, d'intesa con l'Ente Bilaterale Nazionale.

Il Centro di Servizio:

- cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano degli strumenti di cui agli articoli 54 e 55;
- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al terzo comma dell'articolo art 10 comma 3 Legge 368/ 2001 e successive modiche e integrazioni ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'articolo 54del CCNL Industria Turistica;
- può svolgere compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente contratto.

Con accordi specifici di secondo livello, le materie di competenza delle apposite Commissioni territoriali (CFL) saranno trasferite ai Centri di Servizio.

Gli Enti Bilaterali, ai sensi di quanto previsto dal presente articolo e dagli articoli 7 e 16 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.

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.
- 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.

CAPO III CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le Parti condividono la volontà di dare piena attuazione e favorire la contrattazione di secondo livello.

La contrattazione di secondo livello ha durata triennale.

Le piattaforme di stipula di accordi di II livello, dovranno essere inviate all' azienda interessata per la contrattazione di tipo aziendale o all'associazione territoriale di riferimento per la contrattazione di tipo territoriale, in tempo utile per l'apertura della trattativa.

In caso di piattaforme per il rinnovo di accordi già in vigore, queste devono essere inviate tre mesi prima della scadenza ai titolari della contrattazione.

La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Per un periodo pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle piattaforme rivendicative per il secondo livello, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

A tale scopo, ove nella fase iniziale o durante le trattative si riscontrino difficoltà, una delle parti potrà richiedere l'intervento del livello superiore per rendere effettivo il confronto.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.

La contrattazione di secondo livello, non potrà aver luogo nell'arco di tempo intercorrente tra la data di ricezione della piattaforma di rinnovo del CCNL e i cinque mesi successivi alla scadenza del CCNL in essere.

Articolo 18 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TERRITORIALE

Alla contrattazione integrativa territoriale tra le Organizzazioni Sindacali Territoriali delle Parti stipulanti il presente CCNL, per la stipula di accordi integrativi sono demandate esclusivamente le seguenti materie:

a) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale ed in particolare di quelle per la formazione e la riqualificazione professionale, 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;

b) specifici accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati con riferimento a quanto previsto dalla normativa vigente alla stipula del presente CCNL

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

d) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
e) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 70;
f) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 79;
g) il superamento del limite di centotrenta ore annue per lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
h) la definizione di eventuali limiti massimi della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 45;
i) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'articolo 54;
j) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato;
k) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 41;
l) 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 54.

Alla contrattazione integrativa territoriale restano altresì demandate le materie di cui alle disposizioni previste per ciascun comparto nella relativa parte speciale e qui di seguito richiamate:

STRUTTURA ALBERGHIERA

- Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 80);
- misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 98);
- regolamentazione nastro orario stagionali (articolo 159);
- contratti a termine ed aziende di stagione (articolo 51);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 165).

STABILIMENTI BALNEARI

- Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 80);
- interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 70, 78);
- definizione eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;
- determinazione di un'indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari;
- determinazione e applicazione della trattenuta di cui all'articolo 230;
- eventuali deroghe a quanto stabilito dall'articolo 240.

AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

- Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 80);
- ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articolo 72);
- determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (articolo 272);
- assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (articolo 275);
- determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (articolo 278);
- determinazione del compenso fisso ai maîtres o capo camerieri (articolo 281);
- definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (articolo 293);
- determinazione della misura della trattenuta cautelativa (articolo 258);

– determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (articolo 310);
– decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 255).

Le Parti si danno atto che la contrattazione integrativa, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente CCNL.

CHIARIMENTO A VERBALE

Fermi restando gli effetti prodotti dalla contrattazione integrativa provinciale e regionale, così come previsto dagli articoli 195, 243, 308, 338 e 411 del CCNL 16 febbraio 1987, le Parti si danno reciprocamente atto che le relative disposizioni sono state recepite e sostituite dal presente articolo del presente Contratto.

Articolo 19 - ELEMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI

L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente contratto è prevista con le seguenti modalità:

a) per le aziende che occupano più di quindici dipendenti, mediante la contrattazione integrativa a livello aziendale che avrà ad oggetto erogazioni salariali – in coerenza con le strategie dell'impresa – strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta ai criteri nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata;
b) per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, mediante una contrattazione integrativa a livello territoriale che avrà ad oggetto l'erogazione di un premio di produttività, eventualmente differenziato per comparti, correlato ai risultati mediamente conseguiti dalle piccole imprese del settore. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune utili a verificare l'effettivo incremento di produttività e redditività, le Parti potranno avvalersi anche dell'assistenza dell'EBIT nell'ambito di quanto descritto nel successivo articolo 20.

La contrattazione di secondo livello si svolge a livello aziendale o territoriale.
I relativi accordi hanno durata triennale.
Fermo restando gli accordi territoriali e collettivi vigenti 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;
b) livello territoriale per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le imprese di viaggi e turismo il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale;

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

In occasione della contrattazione di secondo livello saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni, per un periodo complessivo pari a quattro mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa.

I contratti di secondo livello aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle organizzazioni stipulanti il presente contratto ai relativi livelli di competenza.

Di norma, la contrattazione di secondo livello territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti di secondo livello 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.

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

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari benefici fiscali e contributivi previsti dalle normative vigenti.

Al fine di salvaguardare le condizioni di concorrenza tra le imprese, le aziende articolate in più esercizi, che effettuino la contrattazione aziendale, potranno applicare le norme relative al mercato del lavoro contenute negli accordi territoriali, previa intesa con le rappresentanze aziendali e le organizzazioni sindacali interessate.

Le disposizioni di cui al primo comma non operano nei confronti delle aziende stagionali, per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli articoli 167, 168, 169, 206, 207, 208, 248 del CCNL Federturismo 10 febbraio 1999 e all'articolo 56 CCNL AICA 10 febbraio 1999 e successive modifiche e integrazioni.

RETRIBUZIONE OMNICOMPRENSIVA

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 del CCNL Federturismo 7 febbraio 1996 e all'articolo 7 del CCNL AICA 17 dicembre 1994 e successive modifiche e integrazioni può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Al fine di favorire la normalizzazione delle condizioni di impiego della manodopera e di concorrenza tra le imprese, le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Parti stipulanti il presente accordo potranno assumere a base la retribuzione di cui sopra per richiedere congiuntamente al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale l'adozione di apposite tabelle di retribuzione medie agli effetti del calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale ai sensi dell'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.

ARCHIVIO DEI CONTRATTI

I contratti integrativi di secondo livello saranno depositati, entro trenta giorni dalla stipula, presso l'Archivio dei contratti istituito presso l'EBIT e, a richiesta, potranno essere inviati al CNEL.

Articolo 20 - INDICATORI

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione territoriale, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative

prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede territoriale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche.

Per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le Parti operano 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.

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:

STRUTTURA ALBERGHIERA

- 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)

IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO E CONGRESSI

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

IMPRESE DI INTRATTENIMENTO

- vendita biglietti (dati SIAE)
- dipendenti (INPS, ISTAT)

AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI E STABILIMENTI BALNEARI

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

RISTORAZIONE COLLETTIVA

- fatturato
- ore lavorate
- dipendenti

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

CAPO IV - LIVELLO AZIENDALE

Articolo 21 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

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

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

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

Articolo 22 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge e non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di 15 dipendenti, limitatamente alle seguenti materie:

a) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;
b) 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;
c) premio di risultato di cui all'articolo 23;
d) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
e) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
f) 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;
g) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 77 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
h) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto all'articolo 76;
i) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 77;
j) modalità di svolgimento della formazione per l'apprendistato di cui all'articolo 43.

La contrattazione avverrà tra l'azienda e le strutture sindacali aziendali dei lavoratori con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.

Articolo 23 - PREMIO DI RISULTATO

La contrattazione a contenuti economici è prevista con le modalità di seguito indicate.

La contrattazione integrativa avrà ad oggetto erogazioni salariali – in coerenza con le strategie dell'Impresa – strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento,produttività, efficienza, efficacia**,** di competitività e di qualità. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le Parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

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

Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge.

L'accordo per il premio avrà durata triennale.

Sono riconosciuti titolari per l'esercizio della contrattazione collettiva di secondo livello, le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, rappresentate dalle RSU/RSA dai loro coordinamenti e le Organizzazioni sindacali stipulanti ai diversi livelli e i competenti rappresentanti dell'Impresa assistiti dalle Associazioni imprenditoriali a cui conferiscano o abbiano conferito mandato.

Le parti concordano di istituire un premio di risultato, con le caratteristiche di cui sopra, destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non hanno un accordo integrativo aziendale o territoriale alla data di stipula del presente contratto.

Per la concreta attuazione di quanto disposto nel precedente comma sono stanziati i seguenti importi lordi:

AREA	EURO
A	279,00
B	237,00
C	210,00
D	168,00

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

Il premio sarà erogato con la retribuzione di novembre 2012.

Beneficeranno del premio i lavoratori qualificati in forza al 1 ottobre 2012, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi.

L'erogazione del premio sarà riproporzionata dall'azienda in riferimento alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze dai lavoratori, beneficiari del premio, nel periodo 1 gennaio 2010 -31 ottobre 2012.

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

La somma erogata come premio di risultato 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.

Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL dell'industria turistica, che venga pagato successivamente al 1 gennaio 2010.

Le disposizioni di cui al presente articolo non operano nei confronti delle Aziende di stagione per le quali continuano a trovare applicazione le norme di cui all'articolo 162 del CCNL dell'Inudstria Turistica, 9 luglio 2010.

Dichiarazione a verbale

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

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le imprese aderenti ad AICA e a Federturismo Confindustria, previo accordo tra le Parti nell'ambito della contrattazione di secondo livello, potranno individuare soluzioni atte a superare situazioni di crisi aziendale tramite l'individuazione di adeguate misure, anche in deroga a quanto contrattualmente previsto ad esempio, quali, in via non esaustiva, modalità di gestione della riduzione dell'orario di lavoro e flessibilità.

Art. 24 ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

A decorrere dal mese di novembre 2012 ai dipendenti qualificati in forza nelle aziende che nei quattro anni precedenti siano risultate prive di contratto di secondo livello, e che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo,percepiranno, nel caso in cui dopo la presentazione di una piattaforma integrativa territoriale o aziendale, non venga definito un accordo entro il mese di ottobre 2012, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2012 i seguenti importi qui di seguito riportati.

L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori qualificati in forza al 1 ottobre 2012, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2010 – 31 ottobre 2012.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico-produttive che abbiano in essere il ricorso agli ammortizzatori sociali definiti da apposito accordo sindacale

La somma erogata come elemento di garanzia 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.

L'elemento di garanzia è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL dell'industria turistica, che venga pagato successivamente al 1 gennaio 2010.

Importi

Area	Importo
A	166,00
B	141,00
C	125,00
D	100,00

Se a livello territoriale sono vigenti accordi integrativi sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, per le aziende che non applichino tali accordi gli importi delle tabelle

precedenti saranno rideterminati in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo: 1.1.2010 al 31.10.2012.

CAPO V -ATTIVITÀ SINDACALE

Articolo 25 - DELEGATO AZIENDALE

Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, i lavoratori possono eleggere un solo Delegato Aziendale con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.

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

Articolo 26 - DIRIGENTI SINDACALI

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

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

b) di Rappresentanze sindacali 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, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) di Rappresentanze Sindacali Unitarie costituite in luogo delle RSA, ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

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

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

Il mandato di Delegato Aziendale di cui all'articolo 24 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.

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

Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale delle 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'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Articolo 27 - RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

In applicazione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 in ciascuna unità produttiva con più di quindici dipendenti la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil assumono l'iniziativa per la costituzione della RSU.

L'iniziativa può essere assunta anche dalle Organizzazioni di cui al punto 4), parte seconda lett. b) del predetto Accordo interconfederale.

La RSU è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Organizzazioni sindacali sopra richiamate in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Organizzazioni firmatarie del presente CCNL e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti la RSU sarà così determinato:

Il numero dei componenti la RSU è pari almeno a:

a) 3 componenti per la RSU 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 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione, e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente Accordo, il numero dei componenti la RSU sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;
8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;
9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano dai 301 a 600 dipendenti.

I nominativi dei componenti la RSU saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale, a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti la RSU, per il tramite dell'Associazione industriale territorialmente competente.

I componenti la RSU subentrano alla RSA e ai loro dirigenti di cui alla legge n. 300 del 1970 nella titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.

La RSU e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale, come stabilito dall'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà dei permessi retribuiti di cui all'articolo 23 della legge n. 300 del 1970.

La RSU comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito e ad essa attribuito.

I permessi per l'espletamento del mandato debbono essere richiesti, di norma, per iscritto e con un preavviso di 24 ore, dalla RSU indicando i nominativi dei beneficiari. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività aziendale.

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 3 mesi alla data delle elezioni.

Nelle aziende di stagione, ferma restando la durata triennale della RSU, gli eletti mantengono la carica negli anni successivi ove, riassunti, abbiano anzianità di servizio nella stagione precedente e siano confermati dalla competente struttura territoriale sindacale con comunicazione scritta indirizzata alla corrispondente Associazione industriale territoriale.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze del servizio.

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato di garanti, di cui ai punti 5, 8, 13, e 20, parte seconda dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro oppure, in via eccezionale, anche l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'articolo 23, legge n. 300 del 1970.

La Direzione aziendale fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto.

La RSU decade dal mandato ricevuto alla scadenza dei tre anni dalla data delle elezioni e qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzione prevista dall'Accordo interconfederale (punto 6, parte prima).

Le Parti si impegnano a stabilire nella prossima tornata contrattuale la definitiva regolamentazione riguardante le RSU.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che, così come stabilito dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, le elezioni delle RSU sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. dichiarano che la designazione del terzo riservato ricadrà comunque su candidati che hanno partecipato alle elezioni.

Nell'ipotesi in cui si debba scegliere tra due candidati che abbiano conseguito gli stessi voti si procederà al ballottaggio da svolgersi fuori dall'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 28 - PERMESSI SINDACALI

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 26 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

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

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

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

Articolo 29

I componenti delle rappresentanze sindacali di cui alle lettere b) e c) i cui all'articolo 26 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta:

a) tre componenti per la RSU/RSA costituita nelle unità produttive che occupano fino a duecento dipendenti;

b) tre componenti ogni trecento o frazione di trecento dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a tremila dipendenti;

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

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.

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.

Resta intesa che viene fatta salva la Parte Speciale Strutture Alberghiere in Catena.

I permessi cui hanno diritto i Dirigenti sindacali così come individuati dall'articolo 26del presente CCNL, sono cumulabili per una sola delle cariche di cui all'articolo a) del citato articolo 26 con quelli di cui alle lettere b) o c) del medesimo articolo.

Articolo 30

I Dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 26 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

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

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

Articolo 31 - DIRITTO DI AFFISSIONE

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

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

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

Articolo 32 - ASSEMBLEA

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

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

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

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

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

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle

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

Articolo 33 - REFERENDUM

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

Articolo 34 - NORME GENERALI

Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei Dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti costituiranno una Commissione Paritetica che esaminerà 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.

NORMA TRANSITORIA

Sino alla costituzione delle RSU continuano a trovare applicazione le norme del CCNL Turismo 14 giugno 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

Articolo 35. - CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

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

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

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

TITOLO III CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Articolo 36 - CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE

Le Parti concordano un nuovo impianto di classificazione che ritengono maggiormente rispondente alle esigenze di valorizzazione delle professionalità dell'Industria Turistica, in coerenza con le esigenze organizzative di accresciuta competitività sui mercati.

Il predetto impianto, di seguito riportato e sinteticamente semplificato, viene appropriatamente e più esaustivamente ripreso e sviluppato in ciascuna delle parti speciali del presente contratto, afferenti ai diversi settori produttivi.

Il predetto impianto di classificazione, come ripreso e sviluppato nelle parti speciali, avrà decorrenza dal 1° di marzo 2008 per le qualifiche che sono state concordate tra le Parti e che vengono riportate nei singoli impianti classificatori delle parti speciali. Le qualifiche non effettive da tale data, che richiedono ulteriori chiarimenti, saranno oggetto di specifico confronto tra le Parti al 2° livello di contrattazione, per presentare al Livello Nazionale delle OOSS e delle Parti Datoriali, firmatarie del presente contratto, le relative proposte sul nuovo impianto che saranno oggetto di verifica e discussione finalizzate al completamento della sua effettiva attuazione entro e non oltre il 28 febbraio 2009.

In particolare, per quanto concerne l'impianto di classificazione degli alberghi, sulle cui professionalità non ancora inserite si dovrà effettuare la predetta verifica tra le Parti, a livello aziendale, si rinvia allo schema riportato negli allegati.

I lavoratori sono inquadrati secondo una classificazione articolata su quattro Aree. All'interno di ciascuna area sono poi individuate le relative categorie di inquadramento dei lavoratori, sulla base di declaratorie di categoria e di profili/posizioni professionali, esemplificativi e non esaustivi, descritte nella disciplina contrattuale relativa ad ogni singolo settore del presente CCNL, nel rispetto del criterio di prevalenza in caso di attività svolte su più aree, fermi restando i profili professionali di provenienza o quelli corrispondenti al livello superiore che abbiano successivamente acquisito.

La declaratoria di categoria determina le caratteristiche e i requisiti che, con riguardo ai criteri di autonomia, responsabilità e conoscenza, si reputano indispensabili per inquadrare il lavoratore nella categoria appartenente all'area.

Il profilo/posizione professionale determina il minimo contenuto professionale che la mansione deve presentare per essere inquadrata in una categoria.

Le Parti convengono che a far data dall'entrata in vigore del nuovo sistema classificatorio, tutti i lavoratori già inquadrati nel 6 livello della precedente classificazione, sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'Area D-D1, equivalente all'ex livello 6S, ed acquisiscono i trattamenti economici del nuovo riferimento classificatorio.

Il lavoratore 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 lavoratore 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[1].

AREA "A"

[1] Attenzione: La stessa cosa è scritta nell'articolo 37, sarebbe auspicabile una razionalizzazione della disposizione!

Ai sensi e per gli effetti della legge 190 del 13 maggio 1985 e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

AREA "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

AREA "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività (attività di concetto, o prevalentemente tali). Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali e/o funzionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

AREA "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2, le cui declaratorie ed i relativi profili sono puntualmente definiti nell'ambito dei singoli settori di applicazione del presente CCNL.

Articolo 37

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

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

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.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si impegnano ad attivare appositi incontri per i diversi comparti turistici con l'obiettivo di definire entro il 28 febbraio 2009 il nuovo sistema classificatorio in linea con l'evoluzione dei modelli organizzativi.

Articolo 38 - PASSAGGI DI QUALIFICA

Il lavoratore 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.

Articolo 39 - MANSIONI PROMISCUE

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempreché 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

Per quanto attiene le diverse forme di contratto di lavoro disciplinate nei CCNL Federturismo 7.2.1996 e AICA 17.12.1994 e loro successivi rinnovi le Parti stipulanti confermano, in relazione all'evoluzione del quadro legislativo, le normative contrattuali esistenti ad eccezione di quelle di cui al presente Contratto.

CAPO I -APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

PREMESSA

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

In questo quadro, le Parti assegnano all'EBIT un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

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

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si fa riferimento alle vigenti norme di legge, salvo quanto previsto dal presente Capo, e da quanto definito tra le Parti in tema di profili formativi di cui all'Allegato 4.

Articolo 40 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO

In attuazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età da diciotto a ventinove anni e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con i giovani che abbiano compiuto diciassette anni di età e siano in possesso di una qualifica conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, anche a tempo parziale purché la peculiare articolazione dell'orario non ostacoli la finalità formativa propria del contratto, del piano formativo individuale, del livello di inquadramento di prova, iniziale, intermedio, finale e dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita sulla base degli esiti della formazione.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti possono presentare domanda corredata del Piano Formativo Individuale, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione

per l'apprendistato istituita nell'ambito dell'EBIT Nazionale, ovvero dell'EBIT Territoriale laddove costituito, che esprimerà il proprio parere di conformità entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta.

La durata del periodo di prova è fissata in 25 giorni di effettiva presenza al lavoro.

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

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle figure professionali inquadrate nelle aree B2, C1, C2, C3 e D1 (ex livelli 2°, 3°, 4°, 5°, 6s e 6°) della classificazione professionale definita nella parte generale del presente CCNL e nell'ambito delle discipline dei singoli settori in materia di classificazione professionale prevista dallo stesso CCNL.

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire:

54 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in B2;
54 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C1;
48 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C2;
42 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C3~~;~~
30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D1;
30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D1.

La contrattazione di secondo livello potrà stabilire durate diverse, nell'ambito della durata massima prevista per legge.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista, anche presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al comma nove, purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività.

Il rapporto di apprendistato sarà ripartito in due periodi, secondo quanto previsto dal successivo comma 13. Nel primo periodo l'inquadramento sarà di un (1) livello inferiore a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrat-tualmente prevista per il livello iniziale di inquadramento. Nel secondo periodo, convenzionalmente, l'inquadramento sarà uguale a quello finale di destinazione e la retribuzione sarà quella minima contrattualmente prevista per tale livello.

La durata dei singoli periodi è quella prevista nella tabella di seguito riportata.

		PRIMO PERIODO		SECONDO PERIODO	
Categoria di destinazione Finale	Durata complessiva Mesi	Inquadramento	Mesi	Inquadramento	Mesi
B2	54	C1	30	B2	24
C1	54	C2	30	C1	24
C2	48	C3	26	C2	22
C3	42	D1	24	C3	18
D1	30	D2	18	D1	12

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge, fatta eccezione per l'esercizio dei diritti sindacali.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'articolo 2118 c.c., l'apprendista è mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno l'ottantacinque percento (85%) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro (24) mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o nel termine di prova, gli apprendisti stagionali che

possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un (1) apprendista.

All'apprendista mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal CCNL.

È ammessa l'attivazione di contratti di apprendistato part-time purché la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non ostacoli il raggiungimento delle finalità formative tipiche del rapporto di apprendistato. Anche in tali ipotesi, è prevista una formazione non inferiore a centoventi (120) ore medie annue. A tal fine si conviene che la durata minima dell'orario di lavoro settimanale dell'apprendistato part-time non potrà essere inferiore a venti (20) ore.

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 le finalità previste dal piano formativo;

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

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

d) 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.

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) seguire con assiduità e diligenza i percorsi formativi previsti dal piano formativo;

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

L'apprendista è tenuto a seguire i percorsi di cui alla lettera c) del precedente comma, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

NORMA TRANSITORIA

Ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della disciplina vigente anteriormente all'entrata in vigore del D.Lgs n. 276/2003 continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza. Pertanto agli apprendisti assunti prima del 3 febbraio 2008, continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL Federturismo 2 febbraio 2004 e AICA 16 ottobre 2003.

Articolo 41 - APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

In attesa che venga definito a livello normativo l'utilizzo dell'apprendistato in cicli stagionali, le Parti si impegnano ad individuare modalità di svolgimento di tale rapporto, al fine di renderlo immediatamente fruibile ed operativo all'atto dell'approvazione delle modifiche legislative.

Articolo 42 - CLAUSOLA DI RINVIO

Per quanto non disciplinato dal presente capo, con particolare riferimento al trattamento per malattia, infortunio e maternità, valgono per gli apprendisti le normative previste dal presente CCNL per i lavoratori a tempo indeterminato già qualificati, nonché da ciascun settore di applicazione dello stesso CCNL.

A decorrere dal 1° gennaio 2008, tutti gli apprendisti saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa FONTUR.

Articolo 43 - FORMAZIONE

La seguente disciplina è volta a garantire un'uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.

La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. La formazione interna, anche con modalità e-learning, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione esterna o interna, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna, come specificato al comma seguente.

L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:

- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.

La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore annue, fatta salva una quantità minima annua non inferiore a 20 ore di formazione di base che sarà svolta all'esterno dell'azienda. E' facoltà dell'azienda anticipare le ore formative. Per le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, di conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro, l'apprendimento sarà collocato all'inizio del rapporto di lavoro.

Le ore dedicate alla formazione sono ricomprese nel normale orario di lavoro che, a fronte di particolari attività richiedenti orari di inizio della prestazione collocati a fine giornata solare, potrà essere anticipato dall'azienda per consentire l'effettuazione della formazione, con il consenso del lavoratore.

Il tutor aziendale per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.

Il tutor collabora con la struttura incaricata di erogare la formazione teorica di carattere trasversale, allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento.

Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale ed attesta, anche ai fini dell'articolo 53, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.

Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'azienda o, nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, dal datore di lavoro stesso. Nei confronti del tutor aziendale è prevista una formazione pari ad 8 ore.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:

- possedere una categoria di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere o aver svolto attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista per un periodo non inferiore a 2 anni;
- seguire le iniziative formative a lui destinate previste dall'azienda.

Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute. Tale Piano dovrà essere coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale, nonché contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste. Il Piano

Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro. Il Piano Formativo Individuale allegato al contratto di apprendistato forma parte integrante e sostanziale del contratto stesso.

La formazione effettuata e le competenze acquisite nel corso del periodo di apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

I profili formativi, individuati nell'ambito di ciascun settore di applicazione del presente CCNL, definiscono le competenze necessarie alla qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Tali competenze devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività di formazione formale articolata nel Piano Formativo Individuale. La Commissione per l'apprendistato di cui all'articolo 40 ha il compito di monitorare le attività formative, anche al fine di individuare le modalità di svolgimento dei percorsi formativi più idonee alle caratteristiche del settore.

CAPO II -APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE E APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE

Articolo 44 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO

In attesa che venga compiutamente regolamentato l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione di cui all'articolo 47 del d.lgs. n.276/2003, per i contratti stipulati con giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni la disciplina applicabile è quella di cui alla L. n.25/1955, come modificata ed integrata dalla L. n.56/1987 e dalla L. n.196/1997, e farà riferimento alle norme sull'apprendistato contenute nei CCNL Federturismo 7 febbraio 1996 e AICA 17 dicembre 1994 e loro successivi rinnovi, salvo il caso di diciassettenni in possesso di qualifica professionale conseguita con altro contratto di apprendistato i quali potranno svolgere l'apprendistato professionalizzante.

Per gli apprendisti minorenni trovano applicazione, con riferimento al trattamento economico ed alle condizioni di miglior favore, le previsioni stabilite dal presente CCNL per l'apprendistato professionalizzante.

In attesa che venga disciplinato l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, possono essere applicate – in quanto compatibili – le previsioni dell'apprendistato professionalizzante.

In relazione alle qualifiche per le quali è previsto un inquadramento finale A1, A2 e B1 (nell'ex Area Quadri e nell'ex 1° livello), tali forme di apprendistato potranno essere attivate solo per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione che abbiano durata non superiore a quella del corrispondente corso di studi.

CAPO III – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 45 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, in forza di assunzione del lavoratore ovvero di trasformazione di un rapporto di lavoro in atto a tempo pieno, è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, garantendo ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.

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, nonché di rispondere ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

In attuazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, si intende:

a) per "lavoro a tempo parziale" un rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, caratterizzato da un orario di lavoro, stabilito nel contratto individuale, cui è tenuto il lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno previsto dal presente CCNL;

b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere b) e c).

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

a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
b) la prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore a quanto indicato nei seguenti casi:
18 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
d) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'articolo 2, 2° comma, del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche;
e) tutte le altre condizioni di impiego.

La contrattazione di secondo livello può stabilire limiti diversi rispetto a quelli definiti dal precedente comma.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato dai seguenti principi:
– volontarietà di entrambe le Parti;
– 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;
– applicazione delle norme del presente CCNL in quanto compatibile con la natura del rapporto stesso, secondo principi di proporzionalità.

In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 130 ore annue, fermo restando la volontarietà del lavoratore. Limiti superiori rispetto a quelli sopra previsti, potranno essere definiti dalla contrattazione di 2° livello.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

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

In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie ed alla retribuzione del periodo di ferie avverrà, in via forfetaria, applicando per il compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30 per cento della retribuzione oraria di fatto (per le strutture alberghiere in catena si rinvia alla specifica disciplina della Parte Speciale).

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente - con rapporto a tempo pieno occupato presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione di lavoratori part-time – anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Le unità operative valuteranno prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

È consentita, nella consueta forma pattizia, la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un periodo predeterminato, compreso tra un minimo di 6 mesi ed un massimo di 24 mesi. Al temine di tale periodo il lavoratore tornerà, automaticamente, a prestare la propria attività a tempo pieno.

In tale ipotesi di trasformazione temporanea, 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 delle vigenti disposizioni di legge, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo 55 sul contratto a termine.

Il rapporto di lavoro part time temporaneo deve rispondere a quanto previsto dalla normativa di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le RSU/RSA, o in mancanza alle rappresentanze sindacali territorialmente competenti, con cadenza annuale, sull'anda-mento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCNL in materia di lavoro a tempo parziale si applicano le vigenti disposizioni di leggi.

Articolo 46 – DISCIPLINA DELLE CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

Le Parti stipulanti il presente CCNL potranno concordare, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, le modalità con cui definire clausole elastiche e flessibili della prestazione di lavoro a tempo ridotto, secondo i principi generali previsti nei successivi articoli.

Nelle aziende in cui la contrattazione di secondo livello non abbia già definito condizioni di miglior favore in materia di clausole flessibili e elastiche, rispetto alle disposizioni di cui ai successivi articoli, si applicano quelle definite tra le Parti del presente CCNL.

Articolo 47 - CLAUSOLE FLESSIBILI

Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU/RSA indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni della diversa collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni, riducibili a 2 giorni per particolari esigenze organizzative e produttive, e comportano, per il periodo nel quale le variazioni vengono effettuate, il pagamento di una maggiorazione del 1,5 per cento della retribuzione oraria globale di fatto.

Articolo 48 - CLAUSOLE ELASTICHE

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa entro il limite massimo del 30 per cento della prestazione concordata.

Il consenso del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU/RSA indicato dal lavoratore medesimo.

Nel caso in cui l'applicazione delle clausole elastiche determini un aumento della prestazione lavorativa originariamente pattuita tra le Parti, le ore di lavoro in aumento verranno retribuite con una maggiorazione del 31,5 per cento della quota oraria della retribuzione.

Articolo 49 – RECESSO CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento ne di provvedimento disciplinare.

La variazione della collocazione temporale della prestazione, non da diritto alle compensazioni, nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per le sue necessità o scelte.

Le maggiorazioni previste a compenso per la prestazione del lavoro supplementare a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche, sono comprensive di ogni riflesso economico su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

L'atto scritto di consenso alle clausole flessibili o 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 debitamente comprovate.

La denuncia, formulata in forma scritta, potrà essere inoltrata quando siano trascorsi almeno sei (6) mesi dalla stipula del patto, e dovrà prevedere non meno di un mese di preavviso.

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

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

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

Sono fatte salve le condizioni miglior favore in atto.

Articolo 50 - PART-TIME WEEK-END

Possono essere stipulati, con studenti, contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali per il week-end. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo di secondo livello. 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 IV –AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 51 - NUMERO DI LAVORATORI ASSUMIBILI

Le Parti convengono che per le aziende a carattere stagionale - intendendosi per tali quelle individuate dal DPR 11.7.1995 n. 378 che ha così modificato il Numero 48 dell'elenco approvato con DPR 7.10.1963 n. 1525 in materia di attività lavorativa a carattere stagionale: "*48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle Aziende Turistiche, che abbiano, nell'anno solare un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi*" – l'intero organico può essere assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, le Parti convengono che va comunque considerata "azienda a carattere stagionale" ciascuna unità produttiva che rientri nella fattispecie sopra indicata; in particolare andranno considerate "azienda a carattere stagionale" anche le singole unità produttive che siano entità autonome dal punto di vista organizzativo-produttivo.

Articolo 52 - RIPOSI COMPENSATIVI E PROROGA DEL CONTRATTO

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico di cui all'articolo 82 CCNL Federturismo 10 febbraio 1999 e all'articolo 77 del CCNL AICA 10

febbraio 1999 e successive modifiche e integrazioni, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

I congedi di conguaglio di cui all'articolo 74 del CCNL Federturismo 10 febbraio 1999 e all'articolo 73 del CCNL AICA 10 febbraio 1999 e successive modifiche e integrazioni-nonché i permessi non goduti di cui all'articolo 70 Federturismo 10 febbraio 1999 e all'articolo 72 del CCNL AICA 10 febbraio 1999 e successive modifiche e integrazioni concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

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

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

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

Per i lavoratori dipendenti da aziende di stagione, il limite di cui all'Articolo 76 del CCNL Federturismo 10 febbraio 1999 e all'articolo 77 del CCNL AICA 10 febbraio 1999 e successive modifiche e integrazioni, è fissato in 3 (tre) ore giornaliere.

NOTA A VERBALE

Le Parti prendono atto del parere favorevole espresso dall'INPS e dall'INAIL (Allegato 8) relativamente all'attuazione della normativa di cui al precedente articolo

Articolo 53 - DIRITTO DI PRECEDENZA

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle aziende o nelle unità produttive di cui all'articolo 50 (numero di lavoratori assumibili) a carattere stagionale hanno diritto di precedenza nell'assunzione, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda, a condizione che manifestino, all'azienda stessa, tale volontà a mezzo comunicazione scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. In assenza di tale comunicazione, e comunque trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto si estingue.

Il diritto di precedenza di cui al presente articolo non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia ed ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 54 - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Nei settori dell'Industria Turistica sono speciali servizi - per ciascuno dei quali è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni – quelli di banquetting, meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi, nonché eventi similari.

E' ammesso inoltre il lavoro extra e di surroga nei fine settimana e nelle festività.

Ulteriori casi ed ipotesi possono essere individuate dalla contrattazione di secondo livello.

Tale personale, assunto in aggiunta ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, potrà essere adibito a tali speciali servizi nell'ambito delle posizioni di cui alla successiva tabella, a condizione che tali posizioni impattino sugli eventi di cui al primo comma.

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

In mancanza di tale disciplina, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato, per il periodo di vigenza contrattuale, nelle misure di cui alla seguente tabella:

Extra e di surroga

Area	Set-10	Mar-11	Set-11	Mar-12	Set-12	Apr-13
C2	12,57	12,71	12,84	12,98	13,21	13,44
C3	11,98	12,11	12,24	12,37	12,59	12,81
D1	11,46	11,58	11,71	11,83	12,04	12,25
D2	10,59	10,71	10,82	10,94	11,13	11,33

* Dal 1° marzo 2008 i lavoratori inquadrati nell'ex 6° livello sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'ex livello 6s

Le Parti si danno atto che il compenso orario sopra 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 13a e 14a mensilità nonché di Tfr.

Le imprese comunicheranno alle R.S.U./R.S.A., ovvero in loro assenza alle organizzazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL - quadrimestralmente - gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni di tali lavoratori.

Le prestazioni del personale adibito ai servizi speciali dovranno risultare dal Libro Unico del Lavoro come previsto dalla normativa vigente.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

CAPO VI – CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 55 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Le Parti - nell'affermare che i contratti a tempo determinato rappresentano per il settore dell'Industria Turistica una caratteristica dell'impiego atta a soddisfare le esigenze strutturali di flessibilità – convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale:

A) Che nei contratti di lavoro a tempo determinato rientrano quelli per esigenze di carattere temporaneo o contingente quali:
– per far fronte, in periodi di bassa stagione, a improvvisi e temporanei incrementi dell'attività per flussi di clientela non ordinari e/o non programmabili;
– per l'impiego di professionalità non presenti tra quelle occupate;
– per prestazioni connesse alla sperimentazione o implementazione di procedure informatiche e/o di certificazione (ad es. qualità, ambientale, sociale) dei processi e/o servizi;
– per l'esecuzione di particolari 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 alla successiva lettera B);

Per ciascuna unità produttiva tali contratti di lavoro subordinato sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo nelle misure di cui alla tabella sotto indicata o, per le unità produttive con oltre 50 dipendenti, nella misura del 20 per cento in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, computandosi per intero le frazioni di unità.

Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato	Lavoratori assumibili
da 0 a 4	4 unità
da 5 a 9	6 unità
da 10 a 25	7 unità
da 26 a 35	9 unità
da 36 a 50	12 unità

Le aziende che vi ricorrono comunicheranno, quadrimestralmente, alle RSU/RSA, ovvero in loro assenza alle organizzazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, il numero e le ragioni di tali contratti stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, e la qualifica dei lavoratori interessati.

La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente e ampliare i numeri e la percentuale dei lavoratori assumibili.

B) 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 12 mesi. Il limite di 12 mesi può essere elevato sino a 24 dalla contrattazione di secondo livello.

C) L'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori è consentita in tutti i casi di assenza retribuita, di aspettativa e di risoluzione del rapporto di lavoro limitatamente ai casi di dimissioni.

Per quanto attiene l'affiancamento – tale periodo, precedente quello dell'effettiva sostituzione – non avrà una durata superiore alla metà del periodo inizialmente previsto per la sostituzione stessa. In particolare, nel 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.

D) In coerenza con lo spirito del presente CCNL e con i compiti attribuiti all'EBIT ed all'Anagrafe in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa -ad eccezione di quelle a carattere stagionale – che assume con la causale: contratti a tempo determinato per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno quali:
– periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale,
– periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
periodi connessi a festività religiose e civili sia nazionali che estere;
periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;

comunica, con cadenza quadrimestrale, alle RSU/RSA, ovvero in loro assenza alle organizzazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL che possono domiciliarsi presso

l'EBIT o le sue articolazioni territoriali, il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, e la qualifica dei lavoratori interessati.

Articolo 56 - DIRITTO DI PRECEDENZA

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per ragioni di intensificazione dell'attività produttiva in particolari periodi dell'anno in aziende non a carattere stagionale come da articolo 51, hanno diritto di precedenza nell'assunzione, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda, a condizione che manifestino, all'azienda stessa, tale volontà a mezzo comunicazione scritta entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. In assenza di tale comunicazione, e comunque trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto si estingue.

Il diritto di precedenza di cui al presente articolo non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia ed ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

Articolo 57 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa in tutti i casi previsti dall'articolo 54 (Contratto a tempo determinato) del presente CCNL;

Possono essere utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato lavoratori nella misura massima dell'8 per cento rispetto alla popolazione media dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno precedente. A livello aziendale le Parti potranno definire maggiori percentuali di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato;

E' sempre possibile la proroga, con il consenso scritto del lavoratore nei casi e per la durata prevista dal CCNL applicato dal somministratore, del termine inizialmente previsto dal contratto di lavoro;

I lavoratori in somministrazione dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche della mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro;

Il prestatore di lavoro in somministrazione non è computato nell'organico dell'Azienda utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro;

I lavoratori in somministrazione hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'azienda utilizzatrice, a parità di mansioni svolte;

In occasione dell'attivazione di contratti di somministrazione a tempo determinato, l'azienda comunicherà semestralmente alle RSU/RSA o, in assenza, alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, le fattispecie di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato e il numero di lavoratori interessati.

Articolo 58 - INFORMAZIONE

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato dovrà ricevere, come i lavoratori assunti a tempo indeterminato, una informazione/formazione riferita alla tipologia dell'attività oggetto del contratto atta a prevenire i rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

A tal fine le Parti individuano nell'EBIT, e nelle sue declinazioni territoriali, lo strumento attraverso il quale possono essere realizzate tutte quelle iniziative che consentano, ai lavoratori a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato, di cogliere le opportunità di una formazione adeguata finalizzata ad aumentarne la qualificazione, promuoverne lo sviluppo e migliorarne la mobilità occupazionale.

Inoltre le Parti individuano nell'Anagrafe, istituita presso l' EBIT, lo strumento atto a fornire ai lavoratori a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato informazioni circa le possibilità di impiego a tempo indeterminato che si rendessero disponibili presso le imprese.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato, le imprese considereranno prioritariamente eventuali domande presentate da lavoratori in forza con contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato.

CAPO VII – CONTRATTO DI INSERIMENTO

Articolo 59 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO

Il contratto di inserimento – che rientra nel computo della percentuale complessiva dei contratti a tempo determinato – è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determi-nato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:
a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
e) donne di qualsiasi età residenti nelle aree geografiche dichiarate di maggiore disoccupazione femminile ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 17 novembre 2005 e successive modifiche e integrazioni;
f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'articolo 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'articolo 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
Nel contratto individuale vanno indicati:
– la durata;
– l'eventuale periodo di prova, così come previsto per la categoria di inquadramento attribuita;
– l'orario di lavoro a secondo che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
– l'inquadramento dei lavoratori, di cui al precedente comma 1, che non potrà essere inferiore per più di due categorie rispetto a quella spettante a lavoratori addetti a mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale l'inquadramento sarà di una categoria inferiore rispetto a quella spettante a lavoratori addetti a mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto;
– il trattamento economico consistente nel solo trattamento contrattuale relativo all'inquadramento assegnato (paga base, ex indennità di contingenza, eventuali maggiorazioni).

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite. Nel progetto verranno indicati:
a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 32 ore, ripartita fra prevenzione antinfortunistica e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

La formazione dovrà risultare da libretto formativo approvato con d.m. 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione. Transitoriamente, in attesa della disponibilità del libretto formativo del cittadino, la certificazione della formazione sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore assunto con contratto di inserimento ha diritto ad un periodo complessivo di conservazione del posto riproporzionato in base alla durata del contratto. Tale periodo non potrà eccedere 90 giorni e non sarà comunque inferiore a 70. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). Per quanto riguarda il Premio di risultato, a livello aziendale sarà valutata l'applicazione dell'istituto ai lavoratori con contratto di inserimento e in questo ambito i criteri e le modalità da adottare.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le previsione di legge e dell'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

I lavoratori assunti con contratti di inserimento non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

CAPO VIII– TELELAVORO

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

CAPO IX Flessibilità e Occupazione

Il settore del Turismo è soggetto per sua natura a variazioni nei flussi della clientela non prevedibili ne programmabili, che, nei vari periodi dell'anno, o della stagione per le aziende stagionali, determinano le esigenze di organico necessario per il buon funzionamento dell'azienda volto a realizzare la migliore soddisfazione del cliente.

Per questo negli anni si è utilizzato l'istituto del lavoro extra e surroga come regolamentato dal CCNL all'articolo 54.

Al fine di coniugare l'esigenza di flessibilità di cui al primo comma, con la garanzia al lavoratore di una vera prospettiva di qualificazione, le parti concordano di avviare un percorso per verificare se esistano, le condizioni per una graduale sostituzione del lavoro extra e surroga con le normative previste per il lavoro intermittente, utilizzando in tal senso il potere negoziale che la legge conferisce alle parti in tema di regolamentazione e definizione di tale istituto.

Pertanto le parti, convengono di istituire una commissione paritetica che abbia lo scopo di analizzare le modalità con cui le aziende oggi fanno ricorso al lavoro flessibile, per ricercare soluzioni in grado di garantire il rispetto delle normative contrattuali vigenti e che comunque abbiano alla base l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'occupazione e della stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Tale commissione, composta da 3 componenti di parte datoriale e un rappresentante per ciascuna OOSS firmataria del presente CCNL, diventerà operativa a far data dal 1 settembre 2010 e cesserà la propria attività al 28 febbraio 2011.

Le nomine dei rappresentanti dovranno essere comunicate alle parti entro e non oltre il 30 agosto.
I lavori della commissione qualora giungano ad un' intesa condivisa, saranno presentate alle parti firmatarie del presente CCNL al fine di concordare le modalità per l'integrazione al testo contrattuale.

CAPO X- LAVORO PARASUBORDINATO

Articolo 60 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO

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

CAPO XI– TERZIARIZZAZIONE

Articolo 61 - MODALITÀ

Premesso che le parti concordano sulla assoluta rilevanza del fattore umano e del patrimonio di professionalità presente nelle aziende del comparto e che questa và salvaguardata privilegiando soluzioni alternative ad eventuali processi riorganizzativi di esternalizzazione si concorda quanto segue:

1) In occasione di un eventuale conferimento a terzi, della gestione di un servizio direttamente gestito dall'azienda, questa ultima convocherà le RSU/RSA aderenti alle OO.SS stipulanti il presente CCNL, che potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL o, in loro assenza, convocherà direttamente le Segreterie Territoriali delle OO.SS per informarle circa tale conferimento.
2) L'informativa di cui al comma precedente, che avverrà entro il 15° giorno dalla data di convocazione, sarà finalizzata al confronto sui seguenti argomenti:

    a) servizi o attività che verranno conferite in terziarizzazione;
    b) numero complessivo dei lavoratori interessati dal conferimento;

c) garanzia della corretta applicazione, da parte dell'impresa cui viene conferito il servizio, della vigente normativa in tema di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro, di assicurazione generale obbligatoria, di integrale applicazione della contrattazione collettiva nazionale, sottoscritta dalle organizzazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché la garanzia del trattamento economico complessivo del CCNL applicato nell'azienda conferente;
d) mantenimento, da parte dell'azienda cui viene conferita la terziarizzazione, del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati in tale ambito.

3) Sempre entro il 15° giorno, su richiesta delle RSA o RSU delle OO.SS stipulanti il presente CCNL, o in loro assenza, le Segreterie Territoriali delle OO.SS aderenti alle OO.SS stipulanti il presente CCNL sarà aperto un tavolo di confronto con l'obiettivo di raggiungere possibili intese per verificare formule organizzative diverse dall'appalto di servizi, con l'obiettivo della salvaguardia dei livelli occupazionali, dell'unicità contrattuale e del trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda conferente, con particolare riferimento ai servizi offerti ai lavoratori della stessa.
   Qualora durante il negoziato, si riscontri l'impossibilità di trovare soluzioni alternative, l'accordo dovrà prevedere che la società conferente utilizzi solo ditte appaltatrici qualificate che si impegnino a corrispondere ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda conferente, che risolvano il rapporto con modalità condivise, il medesimo trattamento economico e normativo del ccnl dell'Industria Turistica maturato all'atto del passaggio.
4) Entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1 del presente articolo, il tavolo dovrà chiudere la propria attività e le Parti saranno libere di procedere secondo le proprie determinazioni.
5) In caso di assenza di accordo, per il servizio esternalizzato, l'azienda farà ricorso solo ad aziende qualificate che si impegnino a garantire:

a) La corresponsione, ai lavoratori interessati dalla terziarizzazione del servizio che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, di un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore al ccnl dell'Industria Turistica;
b) di non trasferire il lavoratore da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate esigenze tecnico produttive od organizzative.

6) Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria integrativa ed eventuali ulteriori servizi (quali ad esempio vitto) previsti dall'azienda conferente per i propri dipendenti, se già non disciplinati dal contratto applicato, saranno erogati dall'azienda cui è stato conferito l'appalto.
7) Nella mancata erogazione degli impegni di cui sopra l'azienda conferente garantisce, per il lavoratori coinvolti nella terziarizzazione, fino a 3 anni dalla cessazione dell'appalto la responsabilità solidale per i trattamenti economici spettanti ai lavoratori per effetto del servizio di appalto da essi svolto, con esclusione dei trattamenti economici specificamente erogati a fronte della contrattazione di secondo livello.
8) Le parti convengono che in caso di successione di appalto, l'azienda conferente informerà, con adeguato preavviso, le RSA/RSU e le organizzazioni sindacali, per promuovere un esame congiunto della situazione al fine di salvaguardare il mantenimento dei livelli occupazionali in ragione delle professionalità specifiche dei singoli lavoratori
9) Le disposizioni, di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo si applicano esclusivamente alle strutture alberghiere e strutture alberghiere in catena.
   I commi dal 5 al 7 non si applicano ai villaggi turistici ed ai complessi turistico ricettivi all'aria aperta.
10) Sono fatte salve le clausole di miglior favore stabilite da leggi regionali che regolano la presente materia e da accordi aziendali e/o territoriali già sottoscritti dalle parti firmatarie il presente CCNL alla data di stipula del presente accordo.

CAPO XII - ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Articolo 62

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 25 della legge n. 223 del 1991, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nelle aree A, B e C1 (ex livelli A, B, 1, 2, 3);
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nelle aree C2, C3 e area D (ex 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.

CAPO XIII LAVORATORI STRANIERI

Articolo 63 – LAVORATORI STRANIERI

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).

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.

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.

Le parti si impegnano a promuovere lo svolgimento di piani formativi specifici in relazione al settore dell'Industria Turistica, finalizzati a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per il cui finanziamento sarà richiesto l'intervento del fondo di formazione continua per il settore terziario/servizi.

Al fine di assistere i lavoratori stranieri nel disbrigo delle pratiche per il rinnovo del permesso di soggiorno, gli enti bilaterali territoriali del settore possono svolgere attività di assistenza verso i lavoratori stranieri di cui al presente articolo.

Inoltre le parti affidano all'ente bilaterale 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 predisposto dalle parti stesse.

Articolo 64 – DIRITTO DI PRECEDENZA

L'esercizio, da parte del lavoratore straniero, del diritto di precedenza di cui all'articolo 56 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 65 - CONVENZIONI

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.

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.

I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'ente bilaterale nazionale dell'Industria Turistica, per il tramite del competente ente bilaterale territoriale.

Articolo 66 - RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri 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.

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 67 - ASSUNZIONE

L'assunzione del personale sarà fatta secondo le norme di legge vigenti in materia.

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

All'atto dell'assunzione al lavoratore viene consegnata tutta la documentazione essenziale ai fini dello svolgimento del rapporto di lavoro, i moduli informativi relativi alla Previdenza Integrativa "Marco Polo Fondo Pensione", quelli utili alla scelta relativa alla destinazione del TFR e quelli relativi all'Assistenza Sanitaria Integrativa "FONTUR".

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

a) certificato di nascita, di cittadinanza, di residenza e di stato di famiglia (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio fiscale se diverso dalla residenza);
b) libretto sanitario o certificato medico equipollente, ove previsto dalle leggi;
c) documento di identificazione valido;
d) eventuale modello CUD rilasciato dal precedente datore di lavoro;
e) copia del codice fiscale;

e, ove necessari, i seguenti ulteriori documenti:

f) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
g) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
h) certificato o diploma degli studi compiuti oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati.

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

Il lavoratore extracomunitario presente in Italia dovrà presentare, oltre i documenti sopra indicati, il permesso di soggiorno rilasciato dalla Questura in corso di validità.

Per l'assunzione di lavoratori extracomunitari non presenti in Italia, si rinvia alle specifiche procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto delle finalità e delle disposizioni dal D.Lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

CAPO II - PERIODO DI PROVA

Articolo 68 - DISCIPLINA

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

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

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

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

Area	Giorni
A1 e A2	180 giorni
B1	150 giorni
B2	75 giorni
C1	45 giorni
C2 e C3	30 giorni
D1	20 giorni
D2	15 giorni

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

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

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

CAPO III - DONNE E MINORI

Articolo 69 - DISCIPLINA

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

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

Articolo 70 - ORARIO NORMALE SETTIMANALE

La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del presente Contratto per le imprese di Viaggi e Turismo, gli Stabilimenti Balneari.

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

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

Articolo 71 - RIDUZIONE DELL'ORARIO

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo 70, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a centoquattro ore, tranne che per gli Stabilimenti balneari, parchi e aziende di intrattenimento in cui la riduzione dell'orario annuale è, invece, pari a centotto ore.

Tali riduzioni sono comprensive delle trentadue ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792) e delle ventiquattro ore di cui al secondo comma dell'articolo 52 del CCNL 8 luglio 1982.

Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

Salvo quanto previsto dall'articolo 23, lettera g), in presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a trentadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

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

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

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di permessi, i giorni lavorati – determinati in 26mi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di permessi.

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

Articolo 72 - RIPARTIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

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

Articolo 73 - REGIMI DI DEROGA IN MATERIA DI ORARI E RIPOSI AI SENSI DELL'ART. 17 D.LGS. 66/2003

Al fine di favorire le esigenze rappresentate dai lavoratori circa una diversa modalità di fruizione di orari e di riposo giornaliero e settimanale, in modo che gli stessi non siano bloccati ma inseriti in un più ampio processo di turnazione, e ciò con l'obbiettivo di migliorare e meglio conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari e la vita privata, e considerato che nell'ambito dell'Industria Turistica sono prevalenti le imprese che operano riposo compensativo in un regime di apertura continua, le Parti, - ai sensi dell'art 17 del DLgs. 8/4/2003, n. 66 – convengono, sulla base delle motivazioni di cui sopra, che il sistema derogatorio relativo a: riposo giornaliero (art 7 DLgs. 66/2003), riposo settimanale (articolo 9 DLgs. 66/2003), orario multi periodale, sarà oggetto di specifico accordo, complessivo e inscindibile, da concludersi entro il 31/12/2011, nell'ambito della contrattazione di 2° livello.

Tale accordo dovrà essere sottoscritto, oltre che dalle RSU/RSA, congiuntamente con le OOSS territoriali o nazionali stipulanti il presente CCNL.

Per quanto attiene all'articolo 9 comma 1 DLgs. N. 66/2003), resta fermo anche in caso di accordo, il riconoscimento della giornata di riposo ogni 6 giorni lavorati da godersi non oltre il termine della settimana successiva.

Si concorda inoltre che sino alla data del31/12/2011, per il solo personale che svolge la propria attività in turno unico, in occasione del cambio turno legato ad imprescindibili ed oggettive ragioni organizzativo-produttive, l'attuale durata del riposo giornaliero in atto nelle aziende in cui si applica il presente CCNL, è da considerarsi in deroga a quanto previsto dal DLgs. 66/2003, fermo restando il riconoscimento di un equivalente periodo di riposo compensativo.

Alla data del 1° Gennaio 2012, in mancanza dell'accordo di 2° livello di cui al comma 1 del presente articolo, si applicano integralmente le normative previste dal DLgs. 66/2003.

Articolo 74 - DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

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

Articolo 75 - AFFISSIONE DELL'ORARIO

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 76 - FLESSIBILITÀ

In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende, fatta eccezione per quanto previsto nella parte speciale Catene Alberghiere, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore o inferiore a quelle prescritte dal precedente articolo 70e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore o superiore.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'articolo 70 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 77non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore o inferiore a quelle dell'articolo 70non potrà superare le quattro consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio il limite è di sei settimane consecutive.

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

La restituzione delle minori prestazioni di lavoro avverrà nei periodi di maggior intensità produttiva e, comunque, entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di minor prestazione lavorativa.

Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi di cui al precedente comma 3 a dodici e di quanto previsto ai commi 4 e 5 a ventiquattro settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 64 del CCNL Federturismo 7 febbraio 1996 è elevato a 116 ore.

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

programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

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

Articolo 77 - DIVERSE REGOLAMENTAZIONI DELL'ORARIO ANNUO COMPLESSIVO

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

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

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

I contenuti dei predetti accordi, che saranno realizzati nel contesto di programmi di massima annuali, potranno – fatte salve le norme di legge, l'orario normale settimanale di riferimento di cui all'articolo 70, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni a contenuto economico – superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

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

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

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

Per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 64 del CCNL Federturismo 7 febbraio 1996 è elevato a 128 ore.

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

Articolo 78 - ORARIO DI LAVORO DEGLI ADOLESCENTI

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

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

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti negli Alberghi, 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.

L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni, di cui all'articolo 75.

Articolo 79 - RECUPERI

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

Articolo 80 - INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE PASTI

È demandato alla contrattazione di secondo livello dei settori: Struttura Alberghiera e Strutture Alberghiere in Catena, 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 81 - LAVORO NOTTURNO

Si considera lavoro notturno, ai sensi delle vigenti leggi, il lavoro svolto consecutivamente per sette ore comprendenti l'intervallo tra le ore 24.00 e le ore 06.00, secondo le articolazioni individuate, sia ai fini legali che contrattuali, nelle discipline relative ai singoli settori del presente CCNL.
Si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, nel periodo notturno indicato al precedente comma almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero in modo normale, ovvero, nel caso di lavoro a turni, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero ordinario, per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno.

Il limite legale di 8 ore giornaliere di prestazione dei lavoratori notturni è calcolato come media nell'arco di un periodo non superiore a 2 settimane consecutive.

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

Articolo 82 - LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli articoli 70 e 76 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

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

Ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del d.gs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi, elevabile sino a 12 mesi in sede di negoziazione di secondo livello, a fronte di esigenze produttive, tecniche od organizzative.

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

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

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

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

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

Articolo 83- COMPENSAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

CAPO V – RIPOSO SETTIMANALE

Articolo 84 - RIPOSO SETTIMANALE

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

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

Articolo 85 - LAVORO DOMENICALE

A partire dal 1° gennaio 1991, ai lavoratori che, ai sensi della legge 22 febbraio 1934, n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10 per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al 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.

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 un'ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale*".

Ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell'articolo 17 del D.Lgs n. 66 dell'8 aprile 2003, nelle 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.

CAPO VI - FESTIVITÀ

Articolo 86 - FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui ai successivi commi del presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali:

Anniversario della Liberazione 25 aprile
Festa del Lavoro 1 maggio
Festa della Repubblica 2 giugno

Festività infrasettimanali:

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 87 - FESTIVITÀ SOPPRESSA

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.

Al lavoratore chiamato a prestare servizio in tale 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.

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

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

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.

CAPO VII - FERIE

Articolo 88 - DISCIPLINA

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

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 agli articoli 84 e 86 la giornata non più festiva agli effetti civili di cui all'articolo 87, 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.

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.

Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

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

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

Le ferie devono normalmente essere godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo di ferie deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore.

In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le eventuali ferie residue fino alle quattro settimane saranno fruite entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

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

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

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di ferie, i giorni lavorati – determinati in 26mi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di ferie.

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.

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

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

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

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

Per i casi di prolungamento delle ferie e sospensione dell'attività si rinvia alla disciplina contenuta nelle parti speciali del presente Contratto.

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.

CAPO VIII - PERMESSI E CONGEDI

Articolo 89 - CONGEDO PER MATRIMONIO

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

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

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

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

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

Articolo 90 - CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI

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

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, primo comma, della legge 8 marzo 2002, n. 53 e del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di 3 giorni all'anno dei cinque sopra citati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.

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

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

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

Articolo 91 - PERMESSI PER ELEZIONI

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.

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 92 - PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI – DIRITTO ALLO STUDIO

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

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

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2 per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

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

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

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

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e 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 ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

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

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

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti 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 turistica.

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

Con decorrenza dalla data del 3 febbraio 2008, i permessi retribuiti del 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.

Articolo 93 - PROGRAMMI DI FORMAZIONE CONTINUA

Le parti, considerato che ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali 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 dalla rilevazione e monitoraggio dei fabbisogni professionali e formativi, realizzati dall'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica con il sostegno dalla rete degli enti bilaterali territoriali.

(1) Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settore (Fondimpresa).
(2) Ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua le Parti convengono che l'E.B.I.T. nazionale, tramite la necessaria convenzione con FONDIMPRESA, è un utile strumento per le imprese dell'industria turistica e per i lavoratori al fine sia di effettuare l'analisi e il monitoraggio dei fabbisogni formativi del settore, sia a livello di assistenza tecnica ai fini della predisposizione dei progetti formativi.
(3) In seno all'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica è costituita una commissione tecnica permanente, composta pariteticamente dalle Organizzazioni Datoriali e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, permanente con il compito di facilitare la sottoscrizione degli accordi sindacali e il lavoro del comitato di pilotaggio dei piani formativi.

CAPO IX - NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 94 - DOVERI DEL LAVORATORE

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

f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
g) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro;
h) nei confronti di colleghi, clienti e terzi, i lavoratori dovranno attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona 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. Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, opereranno per impedire i comportamenti di cui sopra. Al riguardo le Parti stipulanti convengono di effettuare nel corso della vigenza del presente CCNL una specifica verifica congiunta al fine di valutare le ricadute nella normativa contrattuale di eventuali provvedimenti legislativi in materia.

Articolo 95 - SANZIONI DISCIPLINARI

Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:
a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.

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

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

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

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

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

Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:
a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nella azienda;
e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

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

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

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

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

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

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

Articolo 96 - ASSENZE NON GIUSTIFICATE

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

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

Articolo 97 - DIVIETO DI ACCETTAZIONE DELLE MANCE

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere sanzionato dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 95.

Articolo 98 - CONSEGNE E ROTTURE

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

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

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi con la contrattazione di secondo livello.

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

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

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

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

In caso di furto ad 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 99 - CORREDO – ABITI DI SERVIZIO

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.

Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

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

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

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

CAPO X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA "A" - EX AREA QUADRI

Articolo 100 - DISCIPLINA

Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore dell'Area "A"con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

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

Articolo 101 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

I Quadri dell'Industria Turistica devono essere iscritti alla Cassa Assistenza istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S.).

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.

A decorrere dal 1° gennaio 2009, la quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione alla Qu.A.S. dei quadri in quiescienza che intendano, a proprio carico, aderire. Al fine di verificarne la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario, Qu.A.S. provvederà a effettuare, entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, un apposito studio dei dati relativi all'impatto economico, regolamentare e gestionale sull'attuale assetto della cassa.

Lo studio così realizzato sarà sottoposto alla valutazione delle Parti stipulanti per la definizione di uno specifico accordo.

Articolo 102 – FORMAZIONE DEI QUADRI

I Quadri dell'Industria Turistica sono iscritti dal 01.01.2009 all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri (QUADRIFOR)

Il contributo annuo a favore dell'istituto è pari a euro 75,00, di cui euro 50,00 a carico dell'azienda ed euro 25,00 a carico del Quadro.

Le Parti definiranno con QUADRIFOR un'apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria.

Le Parti convengono che, all'atto della costituzione di un Istituto paritetico di formazione dei Quadri di Confindustria, i Quadri dell'industria Turistica confluiranno in tale Istituto.

Articolo 103 - INDENNITA' DI FUNZIONE

Ai Quadri è riconosciuta, a decorrere dal 1° maggio 1990, una indennità di funzione mensile assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

Area	Euro
A1	46,48
A2	41,32

A decorrere dal 1° febbraio 2008, l'indennità di funzione di cui al presente articolo è determinata nelle seguenti misure:

Area	Euro
A1	60,00
A2	55,00

A decorrere dal 1° febbraio 2009, l'indennità di funzione di cui al presente articolo è determinata nelle seguenti misure:

Area	Euro
A1	75,00
A2	70,00

Articolo 104 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei Quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

Articolo 105 - RESPONSABILITÀ CIVILE

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 106

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

a) paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 110comprensiva 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 sia nella parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente Contratto.

A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di euro 10,33 (lire 20.000) corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di euro 10,33 (lire 20.000) per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Articolo 107

La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale, rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alle Associazioni territoriali ed alla contrattazione integrativa aziendale.

Articolo 108 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.
Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali, ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Articolo 109 - DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:
- 192 per il personale con orario normale di quarantacinque ore settimanali;
- 190 per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali;
- 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 110 – PAGA BASE NAZIONALE

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

Area	01/01/10	01/09/10	01/03/11	01/09/11	01/03/12	01/09/12	01/04/13	Totale
A1	14,26	21,38	21,38	21,38	21,38	35,63	28,49	163,90
A2	13,20	19,80	19,80	19,80	19,80	32,99	26,37	151,76
B1	12,30	18,44	18,44	18,44	18,44	30,74	24,57	141,37
B2	11,24	16,86	16,86	16,86	16,86	28,09	22,46	129,23
C1	10,60	15,90	15,90	15,90	15,90	26,50	21,18	121,88
C2	10,00	15,00	15,00	15,00	15,00	25,00	20,00	115,00
C3	9,38	14,07	14,07	14,07	14,07	23,45	18,74	107,85
D1	9,02	13,53	13,53	13,53	13,53	22,55	18,02	103,71
D2	8,33	12,50	12,50	12,50	12,50	20,83	16,65	95,81

* Dal 1° marzo 2008 i lavoratori inquadrati nell'ex 6° livello sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'ex livello 6s

I nuovi valori di paga base relativi al periodo che va dal mese di gennaio al mese di giugno si applicano solo ai rapporti di lavoro in corso alla data di stipula del presente contratto e gli stessi saranno corrisposti con la retribuzione di luglio 2010 e saranno riproporzionati in funzione dell'effettiva anzianità di servizio

Pertanto, i nuovi valori di paga base nazionale conglobata mensile, sono raggiunti con la seguente gradualità:

Area	31/12/09	01/01/10	01/09/10	01/03/11	01/09/11	01/03/12	01/09/12	01/04/13
A1	1.384,14	1.398,40	1.419,78	1.441,16	1.462,54	1.483,92	1.519,55	1.548,04
A2	1.246,73	1259,93	1.279,73	1.299,53	1.319,33	1.339,13	1.372,12	1.398,49
B1	1.126,18	1138,48	1.156,92	1.175,36	1.193,80	1.212,24	1.242,98	1.267,55
B2	988,77	1000,01	1.016,87	1.033,73	1.050,59	1.067,45	1.095,54	1.118,00

C1	905,96	916,56	932,46	948,36	964,26	980,16	1.006,66	1.027,84
C2	828,65	838,65	853,65	868,65	883,65	898,65	923,65	943,65
C3	747,53	756,91	770,98	785,05	799,12	813,19	836,64	855,38
D1	700,65	709,67	723,20	736,73	750,26	763,79	786,34	804,36
D2	610,25	618,58	631,08	643,58	656,08	668,58	689,41	706,06

* Dal 1° marzo 2008 i lavoratori inquadrati nell'ex 6° livello sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'ex livello 6s

CAPO III - CONTINGENZA

Articolo 111 – INDENNITA' DI CONTINGENZA

L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, salvo quanto diversamente previsto nelle parti speciali del presente Contratto, è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in calce al Contratto, dal 1° febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni.

Area	Contingenza
A1	542,70
A2	537,59
B1	536,71
B2	531,59
C1	528,26
C2	524,94
C3	522,37
D1	520,64
~~D1~~	~~520,64~~
D2	518,45

CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 112

La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.

Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.

Ai sensi della legge 5 gennaio 1953, n. 4, le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

CAPO V – ASSORBIMENTI

Articolo 113

Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 109 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

Per quanto riguarda le Imprese di viaggi e turismo si fa riferimento inoltre a quanto previsto dall'articolo 202.

CAPO VI - SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 114

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

L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità è:

– quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale assunto a partire dal 1° giugno 1986;

– quella maturata dal 1° giugno 1986 per il personale di età compresa tra il diciottesimo ed il ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986;

– quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale di età inferiore al diciottesimo anno, in servizio alla stessa data del 1° giugno 1986; –

– quella maturata dal compimento del ventunesimo anno di età per il personale di età superiore al ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986.

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

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale, a partire dal 1° maggio 1990 gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

Aree	Euro
A1	40,80
A2	39,25
B1	37,70
B2	36,15
C1	34,86
C2	33,05
C3	32,54
D1	31,25
~~D1~~	~~30,99~~
D2	30,47

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

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

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

Articolo 115

Relativamente a quanto stabilito dall'articolo 113 sull'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per il personale di età superiore a ventuno anni in servizio alla data di entrata in vigore del presente Contratto, resta confermato, in conformità di quanto stabilito rispettivamente dagli articoli 258, 299 e 301 del CCNL 8 luglio 1982, il riconoscimento del primo scatto a partire:
– dal 1° gennaio 1970 per il personale dipendente dai pubblici esercizi di età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni dalla data suddetta;
– dal 1° maggio 1974 per il personale dipendente dagli stabilimenti balneari con età superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 aprile 1974;
– dal 1° giugno 1978 per il personale dipendente dagli alberghi diurni con età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 giugno 1978.

CAPO VII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 116 - TREDICESIMA MENSILITÀ

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

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei della tredicesima, i giorni lavorati – determinati in 26mi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di tredicesima.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia nella relativa parte speciale.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, si rimanda a quanto previsto dall'articolo 131 del presente CCNL.

Articolo 117 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

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

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

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei della quattordicesima, i giorni lavorati – determinati in 26mi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di quattordicesima.

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

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, si rimanda a quanto previsto dall'articolo 131 del presente CCNL.

CAPO VIII – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 118- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

E' istituito, per tutti i dipendenti del settore, un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, denominato FONTUR, in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.

In considerazione di quanto sopra le Parti, tenuto conto della particolare complessità della materia, convengono di dare mandato ad una apposita Commissione, composta dai rappresentanti delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, al fine di predisporre entro il 31 gennaio 2004 un progetto di Statuto e Regolamento per la costituzione di un apposito Fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa a favore dei dipendenti dell'Industria Turistica e delle Catene Alberghiere.

In data successiva al 31 gennaio 2004 le Parti si incontreranno per dare formale avvio al Fondo che dovrà prevedere i seguenti tempi di attivazione:

– a decorrere dal 1° luglio 2004 verranno iscritti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno. All'atto dell'iscrizione sarà dovuta al Fondo una quota Una Tantum per ciascun iscritto di 15 e a carico dell'azienda;

– a decorrere dal 1° luglio 2005 verranno iscritti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale. All'atto dell'iscrizione sarà dovuta al Fondo una quota Una Tantum per ciascun iscritto di 8 e a carico dell'azienda.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto, per ciascun iscritto, un contributo così determinato:

– dal 1° gennaio 2005 per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno e mensili a carico dell'azienda;

– dal 1° gennaio 2006 per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale 5 e mensili a carico dell'azienda.

– a decorrere dal 1° luglio 2008, il contributo dovuto al fondo di assistenza sanitaria integrativa per tutti i lavoratori è pari a euro 10,00 mensili.

I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel Regolamento.

E' consentita l'iscrizione al Fondo 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, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.

L'ammontare dei contributi e della quota di iscrizione è determinato ai sensi di quanto previsto ai punti precedenti per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno o a tempo parziale.

Le Parti auspicano la possibilità di individuare forme di collaborazione e sinergia tra i diversi Fondi per l'Assistenza Sanitaria Integrativa presenti nel Settore Turismo, al fine di consentire che i dipendenti, nell'ambito della loro eventuale mobilità tra aziende, non abbiano alcun periodo nel quale, in costanza di rapporto di lavoro, siano privati della possibilità di usufruire dell'Assistenza Sanitaria Integrativa.

Le Parti stipulanti concordano che gli obblighi previsti dal presente contratto, relativamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende dell'industria Turistica, sono da riferirsi a FONTUR.

Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale, hanno concordato l'istituzione, a totale carico dei datori di lavoro, del fondo nazionale di cui al presente articolo con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

Sulla base del presente articolo i datori di lavoro sono tenuti al versamento delle quote e dei contributi ivi previsti.

Le Parti si danno, pertanto, atto che nella determinazione della parte normativa/economica del CCNL Industria Turistica si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dal presente articolo per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

L'aumento complessivo, derivante dall'applicazione dell'accordo 23 luglio 1993, risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono parte integrante del trattamento economico.

Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, 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.

Articolo 119 – FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE MARCO POLO

Premesso che Marco Polo è il Fondo di previdenza complementare, costituito dalle Parti stipulanti i presenti CCNL in base al Protocollo del 20 gennaio 1997, destinato ai lavoratori dipendenti cui si applicano i CCNL AICA e FEDERTURISMO, le Parti convengono che, a decorrere dal 1 gennaio 2008, il contributo è fissato nella misura di:

—0,55 per cento (di cui lo 0,05 per cento costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del Tfr a carico del lavoratore;

– 1,65 per cento (di cui lo 0,05 per cento costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del Tfr a carico del datore di lavoro;

– 3,45 per cento della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, prelevato dal Tfr maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;

– una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari ad euro 15,49 (lire 30.000), di cui euro 11,88 (lire 23.000) a carico dell'Azienda ed euro 3,62 (lire 7.000) a carico del lavoratore.

Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, è prevista la integrale destinazione del Tfr maturando dal momento della adesione al fondo.

Al momento della adesione al fondo il lavoratore può chiedere di aumentare la propria quota di contribuzione della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, secondo quanto previsto del Fondo.

Per la definizione di tali costi si terrà comunque conto delle esperienze in essere negli analoghi settori e del rapporto tra oneri e rendimenti.

Tale istituto potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi.

In allegato si riporta un fac-simile della scheda di adesione al Fondo Marco Polo (Allegato 16).

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - MALATTIA

Articolo 120 - MALATTIA

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 123.

Articolo 121 - DISCIPLINA

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia ed anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo articolo è tenuto ai sensi dell'articolo 15 della legge 23 aprile 1981, n. 155, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo 126 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare, al rientro in servizio, al datore di lavoro, il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 122

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, 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 della legge 11 novembre 1983, n. 638, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Articolo 123

Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale quelle economiche previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei trecentosessantacinque giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

CAPO II – INFORTUNIO

Articolo 124 - INFORTUNIO

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

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

Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 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).

L'azienda corrisponderà ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, nel caso di infortunio sul lavoro, a titolo di anticipazione, l'importo dell'indennità per inabilità temporanea assoluta erogata dall'INAIL chiedendone, nel contesto, il rimborso all'Istituto assicuratore.

Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

Al fine di recuperare la somma erogata a titolo di anticipazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, l'azienda comunicherà all'INAIL, nel contesto della denuncia di infortunio, che intende avvalersi di quanto previsto all'articolo 70 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124.

Nel caso in cui l'INAIL non dovesse riconoscere al dipendente il diritto a percepire l'indennità per inabilità temporanea assoluta, o non la dovesse rimborsare all'azienda, l'importo anticipato verrà recuperato ratealmente.

Nel caso in cui in tale periodo intervenisse la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare verranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

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

Articolo 125 – SICUREZZA SUL LAVORO

Attesa la notevole importanza che la sicurezza nei luoghi di lavoro assume per il lavoratore e per le imprese, anche alla luce del recente d.lgs 81/2008 che ha fortemente innovato le precedenti disposizioni di legge sulla materia, le parti concordano di istituire una commissione tecnica paritetica, formata da tre rappresentanti di parte datoriale e da un rappresentante per ciascuna delle OOSS firmatarie del presente CCNL,con il compito di verificare, analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzare con il disposto di legge.

La commissione sarà costituita entro il 15 settembre 2010 ed entro il 31 dicembre 2010 fornirà le valutazioni alle parti sociali firmatarie del presente CCNL al fine di trasformarle in parti integranti del CCNL.

CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 126

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

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

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

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

Articolo 127

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottanta giorni dall'articolo 126 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni centoventi, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
c) che il periodo eccedente i centottanta giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R., prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

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

Articolo 128 - TUTELE PER I LAVORATORI AFFETTI DA GRAVI PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Sarà conservato il posto di lavoro ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

Articolo 129

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le province redente.

Articolo 130 - LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case 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 dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Ai sensi dell'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 TBC fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio Provinciale Antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

CAPO IV - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Articolo 131 – GRAVIDANZA E PUERPERIO

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 gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto;
e) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'articolo 4 del D.P.R. 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 dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a) b) c) e d) devono essere computati agli effetti indicati dall'articolo 22, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera e) è computabile solo ai fini di cui all'articolo 34, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari rispettivamente all'ottanta per cento e 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.

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.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli articoli 26 e 27 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dai periodi di astensione obbligatoria che abbiano inizio successivamente al 1° febbraio 2004, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro a proprio carico, in modo tale che la lavoratrice raggiunga complessivamente, in tale periodo di astensione obbligatoria, la misura del 100 per cento della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto anche per quanto attiene i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Articolo 132 - CONGEDO PARENTALE

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 34 e 35 del decreto legislativo 26 marzo 2001,n. 151 e successive modifiche ed integrazioni., 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.

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.

Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati all'articolo 34, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 133 – RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire dell'asilo nido o di una altra struttura idonea, ove istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Per detti riposi, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

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

I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste dagli articoli 76 e 78 del presente Contratto e da quelle previste dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653 sulla tutela del lavoro della donna.

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

I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'articolo 34, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 134

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 148 e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo 138.

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.

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Articolo 135 - PART TIME POST PARTUM

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del tre per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dall'articolo 45 del presente CCNL.

Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Articolo 136 - RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 106.

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.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono che qualora venga ripristinato il servizio obbligatorio di leva si applicheranno le norme contrattuali di cui ai CCNL Federturismo 7.02.1996 e AICA 17.12.1994 e loro successivi rinnovi.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RECESSO

Articolo 137

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 nel successivo articolo.

CAPO II - PREAVVISO

Articolo 138

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:

A1 e A2	4 mesi
B1	2 mesi
B2 e C1	1 mese
C2 e C3	20 giorni
D1 e D2	15 giorni

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

A1 e A2	5 mesi
B1	3 mesi
B2 e C1	45 giorni
C2 e C3	30 giorni
D1 e D2	20 giorni

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

A1 e A2	6 mesi
B1	4 mesi
B2 e C1	2 mesi
C2 e C3	45 giorni
D1 e D2	20 giorni

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

Articolo 139 - INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi all'articolo 286.

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

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

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

CAPO III – DIMISSIONI

Articolo 140

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 138 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 139.

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.

Articolo 141

Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 148.

Articolo 142 - GIUSTA CAUSA

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.

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 139 e 148 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Articolo 143 –MATRIMONIO

In conformità dell'articolo 1, quarto comma, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 147 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 138 e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

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 144

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 all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:
a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) del settimo comma dell'articolo 95;
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 95;
j) accertata insubordinazione verso superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
k) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 145

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato – salvo prova del contrario – se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Articolo 146 - LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

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 147 –MATRIMONIO

Ai sensi dell'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7 è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b), c), del terzo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, e cioè licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo 143.

CAPO V -TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 148

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

Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1° giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 il trattamento suddetto verrà calcolato, salvo quant'altro stabilito dalla stessa legge n. 297 del 1982, nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.

Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

CHIARIMENTO A VERBALE

Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori in base alle norme del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi di quanto stabilito nell'allegato B al CCNL 8 luglio 1982.

Articolo 149

Fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in fatto di TFR maturando, il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

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

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

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

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

Articolo 150

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

CAPO VI - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Articolo 151

Alla cessazione del rapporto di lavoro l'azienda dovrà riconsegnare al dipendente, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di sua pertinenza, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato alle sue dipendenze e le mansioni dallo stesso svolte, il modello 101 o dichiarazione fiscale sostitutiva, nonché il modello 01/MS.

La consegna dei documenti, ivi compreso il certificato di servizio, dovrà effettuarsi in ogni caso, indipendentemente cioè dalle eventuali divergenze o vertenze tra l'azienda e il dipendente, entro il termine di tre giorni dalla data di cessazione del rapporto, salvo che per il modello 01/MS ed il modello 101 o la dichiarazione fiscale sostitutiva che dovranno essere consegnati appena regolarizzati e comunque non oltre i termini di legge.

TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE

Articolo 152 - DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2010 e avrà termine il 30 aprile 2013 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo Accordo di rinnovo.

Articolo 153 - PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL

La piattaforma per il rinnovo del presente CCNL sarà presentata 6 mesi prima della scadenza al fine di consentire l'apertura delle trattative in tempo utile.

La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo fisserà il primo incontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica nella misura equivalente all'aumento concordato nel rinnovo del ccnl,

dalla data di scadenza del ccnl precedente, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

PARTI SPECIALI

TITOLO X – STRUTTURA ALBERGHIERA E STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE ALBERGHI O VILLAGGI (1) (2)

Articolo 154 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

AREA "A"

Ai sensi e per gli effetti della legge 190 del 13 maggio 1985 e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2 (ex QA e QB della precedente declaratoria).

Nuovo Livello	Ex Livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
A1	QA	Direttore				X		
A1	QA	Capo Villaggio nei Villaggi				X	X	
A1	QA	Responsabile del Personale di Direzione Generale			X			
A1	QA	Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo di Direzione Generale			X			
A1	QA	Responsabile Marketing e Vendite di Direzione Generale			X			
A1	QA	Responsabile coordinamento delle Gestioni Alberghiere di Direzione Generale			X			

(1) Nella colonna Villaggi sono evidenziate le qualifiche esclusivamente riferite ai Villaggi Turistici
(2) Nella colonna Centri Benessere sono evidenziate le qualifiche esclusivamente riferite ai Centri Benessere

Nuovo Livello	Ex Livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
A2	QB	Responsabile Amministrazione del Personale di Direzione Generale			X			
A2	QB	Responsabile del Personale						X
A2	QB	Responsabile Formazione e/o Selezione del Personale di Direzione Generale			X			
A2	QB	Responsabile Gestione e Sviluppo del Personale di Direzione Generale			X			
A2	QB	Responsabile Controllo Amministrativo di Direzione Generale			X			
A2	QB	Responsabile Contabilità Generale di Direzione Generale			X			
A2	QB	Responsabile della Tesoreria di Direzione Generale			X			
A2	QB	Responsabile Servizi Informatici di Direzione Generale			X			
A2	QB	Responsabile Ufficio Legale di Direzione Generale			X			
A2	QB	Responsabile Vendite di Direzione Generale			X			
A2	QB	Responsabile Marketing di Direzione Generale			X			
A2	QB	Responsabile Servizi Tecnici di Direzione Generale			X			
A2	QB	Responsabile Revenue Management di Direzione Generale				X		
A2	QB	Coordinatore di Direzione Generale dei Capo Gestione nei Villaggi			X		X	
A2	QB	Coordinatore di Direzione Generale dei Servizi di Economato nei Villaggi		X			X	
A2	QB	Vice Direttore				X		
A2	QB	Vice Capo Villaggio nei Villaggi				X	X	
A2	QB	Food and beverage manager (Capo Settore Ristorazione)		X				
A2	QB	Rooms division manager	X					
A2	QB	Capo Settore Marketing/Vendite			X			
A2	QB	Capo Settore Amministrazione e Finanza-Acquisti-Economato			X			
A2	QB	Capo Settore Personale			X			
A2	QB	Capo Settore Tecnico			X			
A2	QB	Capo Centro EDP			X			
A2	QB	Capo Settore Sedi Congressuali Alberghiere e Manifestazioni			X			
A2	QB	Responsabile d'area						X
A2	QB	Responsabile di più centri benessere facenti capo a un medesimo gruppo societario						X

AREA "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata

autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2 (ex 1° e 2° livello della precedente declaratoria).

Nuovo Livello	Ex Livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
B1	1°	Capo Ufficio Paghe e Contributi di Direzione Generale			X			
B1	1°	Capo Ufficio Contabilità di Direzione Generale			X			
B1	1°	Capo Ufficio Pubblicità di Direzione Generale			X			
B1	1°	Responsabile Tecnico di Area di Direzione Generale			X			
B1	1°	Responsabile di ristorante		X				
B1	1°	Economo nei Villaggi: intendendosi per tale colui che ha la responsabilità del servizio di ristorazione, bar, cucina, acquisti e corretto stoccaggio di alimenti e bevande		X			X	
B1	1°	Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine		X				
B1	1°	Responsabile dei Servizi di prenotazione	X					
B1	1°	Resp. del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria laddove non integrati	X					
B1	1°	Responsabile Vendite Centralizzate			X			
B1	1°	Capo materiali nei Villaggi: intendendosi per tale colui che ha la responsabilità dei servizi di manutenzione, spiaggia, piscina, piani, vigilanza, giardinaggio e pulizia aree comuni			X		X	
B1	1°	Capo gestione negli Hotel-Villaggi: intendendosi per tale colui che ha la responsabilità dei servizi di amministrazione, planning camere, cassa e banche, amministrazione del personale			X		X	
B1	1°	Responsabile controllo di gestione			X			
B1	1°	Analista Sistemista			X			
B1	1°	Responsabile sistemi informatici			X			
B1	1°	Altre qualifiche di valore equivalente						

Nuovo Livello	Ex Livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
B2	2°	Assistente del Direttore			X			

Nuovo Livello	Ex Livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
B2	2°	Primo maitre d'hotel		X				
B2	2°	Capo cuoco		X				
B2	2°	Capo Barman		X				
B2	2°	Primo portiere	X					
B2	2°	Capo ricevimento	X					
B2	2°	Prima governante	X					
B2	2°	Capo Servizio Prenotazioni	X					
B2	2°	Responsabile impianti tecnici			X			
B2	2°	Capo servizio amministrativo			X			
B2	2°	Capo servizio personale			X			
B2	2°	Analista – Programmatore C.e.d.			X			
B2	2°	Funzionario di vendita			X			
B2	2°	Cassiere centrale			X			
B2	2°	Altre qualifiche di valore equivalente						

AREA "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche o attività di concetto, o prevalentemente tali, in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3 (ex 3°, 4° e 5° livello della precedente declaratoria).

Nuovo Livello	Ex Livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
C1	3°	Cuoco unico		X				
C1	3°	Barman unico		X				
C1	3°	Capo sala nei Villaggi		X			X	
C1	3°	Primo Barman [3]		X				
C1	3°	Sommelier		X				

Nuovo Livello	Ex Livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
C1	3°	Sotto capo cuoco		X				
C1	3°	Maitre [4]		X				
C1	3°	Portiere Unico	X					
C1	3°	Prima guardarobiera consegnataria	X					
C1	3°	Capo centralinista	X					
C1	3°	Segretario ricevimento cassa o Amministrazione [1, 2]						
C1	3°	Portiere di notte	X					
C1	3°	Corrispondente in lingue estere	X					
C1	3°	Governante unica	X					
C1	3°	Segretario con funzioni di portineria	X					
C1	3°	Capo planning: intendendosi per tale colui che nei Villaggi pianifica l'assegnazione delle camere	X				X	
C1	3°	Controllo amministrativo			X			
C1	3°	Aiuto gestione nei Villaggi			X		X	
C1	3°	Capo manutenzione nei Villaggi			X		X	
C1	3°	° Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo			X			
C1	3°	Economo e/o magazziniere Consegnatario non considerati nei livelli superiori		X				
C1	3°	Capo operaio			X			
C1	3°	Operaio specializzato provetto			X			
C1	3°	Programmatore C.e.d.			X			
C1	3°	Infermiere diplomato professionale			X			
C1	3°	Coordin.reparto cure sanitarie			X			
C1	3°	Dietologo diplomato			X			
C1	3°	° Fisiochinesiterapista diplomato			X			
C1	3°	Altre qualifiche di valore equivalente						

(3) Nei casi in cui il Primo Barman svolga funzioni di capo dei Servizi di bar va inquadrato al livello B2.
(4) Nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di Secondo Maitre in subordine a un Capo sevizio 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.
[1, 2] Il primo Segretario di cui al CCNL 14 luglio 1976, che svolga funzioni di Capo ricevimento, verrà inquadrato al secondo livello come Capo ricevimento, restando, viceversa, al terzo livello con le qualifiche di Segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il primo Segretario che non svolga le funzioni di Capo ricevimento. La figura di Cassiere di cui al CCNL 14 luglio 1976 confluisce in quella di Segretario ricevimento e cassa o amministrazione.

Nuovo Livello	Ex Livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
C2	4°	Cuoco capo partita		X				
C2	4°	Barman		X				
C2	4°	Chef de rang, sala, piani, vini trinciatore		X				
C2	4°	Capo Dispensiere, Capo Cantiniere, Capo Caffettiere		X				
C2	4°	Guardarobiera unica consegnataria	X					
C2	4°	° Portiere (EX secondo portiere ed Ex turnante)	X					
C2	4°	Segretario	X					
C2	4°	Seconda governante	X					
C2	4°	Centralinista lingue estere	X					
C2	4°	Capo Lavandaio	X					
C2	4°	Coordinatore delle attività di pulizia e riassetto camere nei Villaggi	X				X	
C2	4°	Capo garage			X			
C2	4°	Coordinatore attività di sala nei Villaggi		X			X	
C2	4°	Coordinatore attività di ricevimento e cassa nei Villaggi	X				X	
C2	4°	Capo giardiniere			X			
C2	4°	Operaio Specializzato			X			
C2	4°	Addetto fangoterapia			X			
C2	4°	Massoterapista			X			
C2	4°	Infermiere			X			
C2	4°	Estetista			X			
C2	4°	Istruttore di nuoto con brevetto						
		Istruttore di ginnastica correttiva						
		° Operatore C.e.d.			X			
C2	4°	Conducente di automezzi pesanti-motoscafista			X			
C2	4°	Altre qualifiche di valore equivalente						

Nuovo Livello	Ex Livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
C3	5°	Cassiere bar ristorante		X				
C3	5°	Addetto all'economato nei Villaggi		X			X	
C3	5°	Caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici		X				
C3	5°	Cuoco, Cameriere, Barista		X				
C3	5°	Demi chef de rang dove il servizio sia organizzato in ranghi		X				
C3	5°	Cameriera sala e piani		X				
C3	5°	Telescriventista			X			
C3	5°	Assistente di portineria	X					
C3	5°	Addetto al ricevimento e cassa	X					
C3	5°	Aiuto coordinatrice delle attività di pulizia e riassetto nei Villaggi	X				X	
C3	5°	Centralinista	X					
C3	5°	Facchino di notte, guardiano di notte con controllo alla porta	X					
C3	5°	Capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica	X					
C3	5°	Guardia giurata			X			
C3	5°	Pulitore, Lavatore a secco	X					
C3	5°	Conduttore con lingue	X					
C3	5°	Lavandaio unico	X					
C3	5°	Addetto con mansioni d'ordine			X			
C3	5°	Addetto alla segreteria	X					
C3	5°	Giardiniere			X			
C3	5°	Magazziniere comune con funzioni operaie			X			
C3	5°	Addetto al controllo amministrativo			X			
C3	5°	Addetto al controllo merci e movimento personale			X			
C3	5°	Operaio qualificato			X			
C3	5°	Addetto amministrazione personale			X			
C3	5°	Conducente automezzi leggeri			X			
C3	5°	Aiuto motoscafista						
C3	5°	Assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio)			X			
C3	5°	Addetto alle inalazioni			X			
C3	5°	Addetto alle operazioni di trasporto del fango			X			
C3	5°	Altre qualifiche di valore equivalente						

AREA "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2 (ex 6S, 6° e 7° livello della precedente declaratoria).

Nuovo Livello	Ex Livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
D1	6°S	Commis di cucina diplomato		X				
D1	6°S	Commiss sala e piani diplomato		X				
D1	6°S	Commiss bar diplomato		X				
D1	6°S	Addetto ai servizi di camera	X					
D1	6°S	Altre qualifiche di valore equivalente						
D1	6°	Addetto di cucina		X				
D1	6°	Addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato		X				
D1	6°	Addetto mensa personale		X				
D1	6°	Addetto portineria	X					
D1	6°	Lavandaio	X					
D1	6°	Rammendatrice, Cucitrice, stiratrice	X					
D1	6°	Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli	X					
D1	6°	Cameriera ai piani	X					
D1	6°	Cameriera nei Villaggi	X				X	
D1	6°	° Garagista			X			
D1	6°	Doorman, Vetturiere	X					
D1	6°	Aiuto reparto cure sanitarie			X			
D1	6°	Altre qualifiche di valore equivalente						

Nuovo Livello	Ex Livello	Qualifica	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	Villaggi	Centri benessere
D2	7°	Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, Cucina, office, magazzino e relative dotazioni						
D2	7°	Commissioniere/Fattorino						
D2	7°	Altre qualifiche di valore equivalente						

NOTA A VERBALE

Per i profili professionali già esistenti nei CCNL Federturismo Confindustria del 10 febbraio 1999 e AICA del 10 febbraio 1999 e successive modifiche, si rimanda alla descrizione già presente negli stessi.

Alla scadenza del 28 febbraio 2009, come definito dall'articolo 33 sulla Classificazione professionale, al momento della sottoscrizione tra le Parti dell' accordo sul definitivo impianto di classificazione elaborato da AICA e facente parte degli allegati del presente contratto, il personale già assunto e inquadrato nell'area D-D2 (ex livello 7°) passerà automaticamente, dopo un periodo di 10 mesi, all'interno del quale si effettuerà un adeguato programma di aggiornamento professionale all'area superiore D-D1 (ex livello 6S), mentre il personale assunto posteriormente alla data dell'accordo di cui sopra, passerà automaticamente dall'area D-D2 (ex livello 7°) all'area superiore D-D1 (ex livello 6S) dopo 24 mesi dall'assunzione all'interno dei quali si effettuerà un adeguato programma di formazione professionale.

NOTA A VERBALE

Fermo restando che il rapporto di lavoro nel settore termale è disciplinato dal CCNL 29 giugno 1979, laddove a livello territoriale siano stati stipulati accordi per effetto dei quali ai lavoratori addetti al servizio delle cure termali all'interno di strutture alberghiere sia stata concordata l'applicazione del CCNL del Turismo 10 aprile 1979, si conviene che il loro inquadramento verrà coordinato a livello territoriale, d'intesa con le Organizzazioni Nazionali, con la classificazione del presente Contratto.

Articolo 155 – MOBILITA'

Fermo restando le disposizioni di legge e di contratto in materia di "mobilità", le Parti potranno periodicamente concordare fra loro, su richiesta dell'Azienda, un programma di affidamento temporaneo di mansioni di livello inferiore riferito a quote di lavoratori in organico.

In sede aziendale verranno definiti:

a) i casi in cui è consentito il ricorso al programma di cui sopra;

b) i criteri di selezione dei lavoratori interessati, quali, a mero titolo di esempio, l'età, la minore anzianità di servizio, l'eventuale volontarietà;

c) la durata massima della adibizione a mansioni non equivalenti a quelle proprie del livello di appartenenza;

d) l'indennità applicata al lavoratore interessato a titolo compensativo per il periodo in cui vengono effettivamente svolte le mansioni inferiori.

CAPO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI PER STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA

Articolo 156 - PERMESSI SINDACALI

I componenti dei Consigli o Comitati direttivi nazionali o periferici delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, 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, nella misura massima di 70 ore per anno nelle unità alberghiere con oltre 15 dipendenti.

I componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20.12.1993 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

I dirigenti sindacali aziendali di cui ai precedenti commi del presente articolo hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

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

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

Articolo 157 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel periodo compreso fra il 1° gennaio ed il 31 marzo di ogni anno le Direzioni e le Rsu, assistite dai rispettivi Organismi territoriali di rappresentanza, procederanno, su richiesta di una delle Parti, ad un esame congiunto, orientato al risultato negoziale e che non avrà in ogni caso natura vertenziale, riguardante le prospettive di organizzazione del lavoro dell'Azienda che abbiano rilevanti ricadute sui livelli occupazionali, sugli assetti professionali e sull'articolazione delle diverse tipologie di contratti di lavoro.

Nella stessa sede le Direzioni renderanno alle Rsu informazioni intorno alle prospettive di innovazioni organizzative e/o tecnologiche che non abbiano le ricadute di cui sopra.

In apertura degli incontri previsti in questo articolo, le Direzioni comunicheranno volta a volta agli organismi interessati se le informazioni che verranno trasmesse abbiano la caratteristica di segreto industriale prevista per l'applicazione dell'art. 623 c.p.

La fase di esame congiunto e di informazione di cui al presente articolo si considera conclusa con la data del 31 marzo.

CAPO III - MERCATO DEL LAVORO

AZIENDE DI STAGIONE, CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 158 – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato. Il periodo di preavviso per il personale a tempo indeterminato nelle Aziende stagionali è di 15 giorni.

Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 159 – DISCIPLINA GENERALE

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle Aziende stagionali.

Articolo 160 – PERIODO DI PROVA

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

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

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

Articolo 161 – TRATTAMENTO NORMATIVO

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, sempre ché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

La disposizione dell'articolo 89(congedo per matrimonio) non si applica alle Aziende a carattere stagionale.

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 90 (congedo per motivi familiari) si stabilisce che è obbligatoria per un periodo non superiore a sei giorni.

Articolo 162 – TRATTAMENTO ECONOMICO

Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determinano le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente comma.

Analogo trattamento di cui ai commi precedenti competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da Aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Articolo 163 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'Azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Articolo 164 – SPESE DI VIAGGIO

Il personale delle Aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento – nel contratto a tempo determinato – prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Articolo 165 – CHIUSURA DELL'ESERCIZIO O RIDUZIONE DEL PERSONALE PER CAUSE DI FORZA MAGGIORE

In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore, che obbligassero il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le competenti Organizzazioni locali decideranno a norma dell'articolo 2119 del codice civile.

CAPO IV - STAGIAIRES

Articolo 166 – STAGIAIRES

Per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle Scuole alberghiere, accolti nelle Aziende alberghiere, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti ad alcuna delle norme del presente Contratto, purché non prestino servizio effettivo in sostituzione dei dipendenti normali.

Articolo 167 – LAVORATORI STUDENTI

Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere – ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo 368/01 – la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale commutabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui all'articolo 54 del presente CCNL nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

CAPO V - LAVORO A TEMPO PARZIALE PER STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA

Articolo 168 - LAVORO A TEMPO PARZIALE – T.F.R.

L'importo relativo al trattamento di fine rapporto, calcolato nella misura dell'8,64 per cento del compenso per il lavoro supplementare, dovrà essere accantonato secondo quanto stabilito dalla legge n. 297 del 1982.

Articolo 169 – CLAUSOLA DI RINVIO

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

CAPO VI - LAVORO RIPARTITO

Articolo 170 – CONDIZIONI

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

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno

dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

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

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

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

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

CAPO VII - RAPPORTO DI LAVORO

ORARIO DI LAVORO

Articolo 171 – DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

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

Articolo 172 – RIPARTIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle Parti a livello aziendale.
Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di dodici ore per il restante personale.
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 173 – FLESSIBILITA' PER STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA

In relazione alle peculiarità del settore turistico ed alle diverse esigenze presenti nelle varie realtà aziendali, le Parti stipulanti il presente Contratto hanno individuato una diversa tipologia di gestione dell'orario di lavoro in regime di flessibilità.

Tale tipologia innovativa potrà essere applicata ad intere unità produttive o a singoli reparti delle stesse.

Restano confermati, ai soli fini contrattuali, gli articoli 70e 71 relativi all'Orario normale settimanale ed alla Riduzione dell'orario di lavoro (R.O.L.).

In alternativa a quanto previsto dagli articoli di cui al comma precedente, le Imprese che intendono utilizzare il predetto regime di flessibilità devono darne appropriata comunicazione ai lavoratori ed alle loro Rappresentanze sindacali.

Esclusivamente previe intese aziendali, le Imprese potranno applicare un orario di lavoro settimanale di riferimento di 38 ore medie, realizzato mediante l'assorbimento delle necessarie ore rispetto alle 104 di R.O.L. previste nel CCNL; in tali casi, e per la sola durata del regime di flessibilità, la retribuzione oraria di cui all'articolo 109 si otterrà dividendo la retribuzione per 165.

Le modalità attuative dell'orario di lavoro in regime di flessibilità prevederanno sistemi di struttura dell'orario di lavoro plurisettimanale che comportino settimane con prestazioni lavorative di durata superiore o inferiore a quelle di cui al comma 5 del presente articolo e altre, a compensazione, con prestazioni di durata inferiore o superiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello indicato al comma 5 del presente articolo non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso comma 5del presente articolo, non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il periodo nel quale è possibile attuare l'orario in base a quanto previsto dai commi precedenti, avrà una cadenza massima semestrale; in ogni caso, durante tale periodo, l'orario normale di lavoro non potrà superare le 48 ore settimanali, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

Le Imprese che, sulla base degli accordi di cui al comma 5 del presente articolo, applichino l'istituto della flessibilità informeranno i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali circa la ripartizione dell'orario di lavoro e la specifica indicazione dei periodi di maggiore e minore prestazione. Eventuali scostamenti rispetto al programma come sopra definito, verranno tempestivamente comunicati.

Ferma restando la durata dell'orario di lavoro settimanale di riferimento medio, e solo per quelle Imprese che applicano il regime di flessibilità, viene concordata una ulteriore riduzione dell'orario annuale pari a 24 ore.

Le riduzioni di cui al precedente comma verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata variabile da un'ora, o multipli della stessa, fino alla 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.

Gli eventuali accordi in materia di flessibilità esistenti a livello locale dovranno essere armonizzati con quanto previsto dal presente articolo.

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

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al comma 9, per ogni mese intero di servizio prestato.

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

Nel caso di straordinario, intendendosi per tale la prestazione lavorativa eccedente il limite massimo dell'orario settimanale convenuto, la relativa maggiorazione sarà elevata al 35 per cento.

Analoga maggiorazione verrà corrisposta in caso di superamento del limite minimo.

Mensilmente le Aziende forniranno ai lavoratori in regime di flessibilità idonea documentazione circa le situazioni debitorie e creditorie rispetto all'orario settimanale di riferimento.

Articolo 174 – LAVORO NOTTURNO

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

A decorrere dal 1° giugno 1990, al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 12 per cento in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai fini dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.

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

Articolo 175 – LAVORO STRAORDINARIO

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

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

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

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

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

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

CAPO VIII – FESTIVITA'

Articolo 176 – RETRIBUZIONE DELLE FESTIVITÀ

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 86 è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO IX – FERIE

Articolo 177 – DISCIPLINA DEL PROLUNGAMENTO

Il periodo di ferie potrà essere prolungato previo accordo tra le Parti.

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

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

CAPO X – ELEMENTI ECONOMICI

Articolo 178 - PAGA BASE AZIENDE ALBERGHIERE MINORI

Negli alberghi di 2 e 1 stelle e nelle pensioni e locande, le paghe base indicate all'articolo 109 del presente Contratto, sono ridotte dei seguenti importi:

Area	+ 18 anni	- 18 anni
	euro	euro
A1	11,36	
A2	10,33	
B1	10,33	
B2	8,78	7,75
C1	7,75	6,72
C2	6,71	5,68
C3	6,20	5,17
D1	5,69	4,65
D2	5,16	4,13

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate all'area C3.

Articolo 179 - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 106 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali di cui all'articolo 39 del CCNL del 16 marzo 1972.

Articolo 180

Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 154 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam aziendali" o comunque definite nel settore degli alberghi, se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

Articolo 181 - SCATTI DI ANZIANITÀ – NORME TRANSITORIE

La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie di cui all'articolo 184 del CCNL 30 maggio 1991.

Articolo 182 - PREMIO DI ANZIANITÀ

Il premio di anzianità, di cui all'articolo 153 del CCNL 8 luglio 1982, con decorrenza dalla data del 31 maggio 1986 viene soppresso.

Vengono fatti salvi i diritti acquisiti da lavoratori in servizio al 31 maggio 1986 per i quali l'istituto continua a produrre i suoi effetti (vedi Allegato 9).

CAPO XI - MALATTIA

Articolo 183

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 119 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipate 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 dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo e cento per cento per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

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

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

Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni, l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Articolo 184

Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'Azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'Azienda stessa oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'Azienda – per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero – le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

CAPO XII - INFORTUNIO

Articolo 185

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

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno euro 7.746,85 (settemilasettecentoquarantasei/85) per l'invalidità permanente ed euro 5.164,57 (cinquemilacentosessantaquattro/57) per la morte.

Articolo 186 - NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE

Ai fini dell'applicazione delle riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'articolo 112 e 180 del CCNL 10 febbraio 1999, le residenze turistico alberghiere sono inquadrate a norma della legislazione regionale applicabile.

Articolo 187 - NORME PER I CENTRI BENESSERE

Le Parti concordano di istituire una commissione paritetica per l'esame delle problematiche concernenti i centri benessere, al fine di favorire l'adozione di strumenti che agevolino lo sviluppo delle attività di beauty farm, fitness, wellness, health throught water e similari in seno alle aziende alberghiere.

Articolo 188 - VITTO E ALLOGGIO

Relativamente al trattamento di vitto e alloggio si rimanda a quanto stabilito dall'Allegato 7.

TITOLO XI - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO E CONGRESSI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 189

La classificazione del personale del comparto delle Imprese di viaggi e turismo e congressi è la seguente:

AREA "A"

Ai sensi e per gli effetti della legge 190 del 13 maggio 1985 e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 competenze e professionalità.

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

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda:

– Responsabile area/zona;
– Responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse;
– Responsabile di più venditori/account;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

A2 competenze e professionalità.

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

– Responsabile agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
– Responsabile di centro informatico;
– Responsabile organizzazione del personale o training e selezione;
– Responsabile Ufficio paghe;
– Responsabile venditori;
– Responsabile amministrativo;
– Responsabile ufficio crediti;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

AREA "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 rilevanza dell'Agenzia e cioè:
– Capo Agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche e amministrative subordinate;
– Capo Agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
– Capo CED;
– Analista programmatore CED;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione tecnico amministrative subordinate.

B2 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:
– Responsabile di servizio o di reparto tecnico intendendosi esclusi i reparti o i servizi con attribuzioni puramente esecutivi e di ordine quali archivio, copia e spedizioni;
– Capo di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
– Capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni,

svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:
– Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
– Programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
– Promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di Agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
– Stenodattilografa in lingue estere;
– Segretario di Direzione corrispondente in lingue estere;
– Traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
– Cassiere e/o addetto al cambio delle valute;
– Impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;
– Impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
– Programmatore C.E.D.;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisite e cioè:
– Addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
– Impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
– Impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
– Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
– Contabile d'ordine;
– Stenodattilografo;
– Transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
– Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
– Operatore C.E.D.;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C3 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:
– Hostess;
– Dattilografo;
– Addetto esclusivamente alle macchine contabili;
– Addetto al centralino e/o telescriventi;
– Fatturista;
– Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;

– Archivista;
– Autista;
– Portavalori;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:
– Personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
– Custode;
– Portiere;
– Personale addetto a mansioni di semplice attesa;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

D2 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:
– Personale di fatica ed addetto alle pulizie;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che per le Imprese di viaggi e turismo il "Dirigente Tecnico" o "Direttore Tecnico" di cui alle norme del R.D.L. 23 novembre 1936, n. 2523, legge 4 aprile 1940, n. 860, circolare n. 08680 del 25 novembre 1955 del Commissariato per il Turismo, analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, non costituisce una qualifica a sé stante, ma deve essere inquadrato nei livelli a seconda delle sue effettive mansioni.

Per la tipologia delle Agenzie di Viaggio di categoria A-B si fa riferimento alla Legge Regionale Lombardia n. 39, articolo 2 del 9 marzo 1983 che così recita:
a) Imprese che svolgono attività di produzione, organizzazione e vendita esclusivamente tramite altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone e gruppi.
b) Imprese che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico senza il tramite di altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone e gruppi.

CLASSIFICAZIONE IMPRESE: VIAGGIO, TURISMO, CONGRESSUALE

ATTUALE LIVELLO	NUOVO INQUADRAMENTIO	QUALIFICA	TIPOLOGIA DELLE MODIFICHE	PROPOSTA DI DEFINIZIONE DELLA NUOVA QUALIFICA
QA	A1		INSERIRE	Responsabile controllo di gestione di Direzione Generale
QA	A1		INSERIRE	Responsabile uffici contabilità generale, analitica di Direzione Generale
QA	A1		INSERIRE	Responsabile formazione e sviluppo di Direzione Generale
QB	A2		INSERIRE	Account manager di Direzione Generale
QB	A2		INSERIRE	Controller di Direzione Generale
QB	A2		INSERIRE	Responsabile marketing di Direzione Generale

1°	B1	Capo Agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche e amministrative subordinate;	VARIATA IN	Responsabile Agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche e amministrative subordinate;
1°	B1	Capo Agenzia di categoria B oppure A con Autonomia tecnica ed amministrativa di gestione	VARIATA IN	Responsabile Agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione.
1°	B1	Capo CED	ELIMINARE	
1°	B1	Analista Programmatore	ELIMINARE	
1°	B1		INSERIRE	Responsabile amministrativo
1°	B1		INSERIRE	Specialista della formazione, sviluppo e training
1°	B1		INSERIRE	Supervisore operativo / amministrativo /commerciale / support /Marketing
1°	B1		INSERIRE	Account

CLASSIFICAZIONE IMPRESE: VIAGGIO, TURISMO, CONGRESSUALE

ATTUALE LIVELLO	**NUOVO INQUADRAMENTO**	**QUALIFICA**	**TIPOLOGIA DELLE MODIFICHE**	**PRORPOSTA DI DEFINIZIONE DELLA NUOVA QUALIFICA**

2°	B2	Capo di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;	VARIATA	Responsabilità di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
2°	B2	Capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo	VARIATA	Responsabile servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo
2°	B2		INSERIRE	Analista informatico/commerciale
2°	B2		INSERIRE	Team leader di agenzia
2°	B2		INSERIRE	Addetto alla formazione

3°	C1	Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;	VARIATA IN	Specialista business travel, leasure, tour operatine ed incentive e meeting
3°	C1	Stenodattilografia in lingue estere;	ELIMINARE	
3°	C1	Segretario di Direzione corrispondente in lingue estere;	ELIMINARE	
3°	C1	Cassiere e/o corrispondente in lingue estere;	ELIMINARE	
3°	C1	Impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza	ELIMINARE	
3°	C1	Impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;	ELIMINARE	

CLASSIFICAZIONE IMPRESE: VIAGGIO, TURISMO, CONGRESSUALE

ATTUALE LIVELLO	NUOVO INQUADRAMENTO	QUALIFICA	TIPOLOGIA DELLE MODIFICHE	PROPOSTA DI DEFINIZIONE DELLA NUOVA QUALFIFICA
3°	C1	Programmatore C.E.D;	ELIMINARE	
3°	C1	Addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero con buona conoscenza di almeno due lingue estere	ELIMINARE	
3°	C1		INSERIRE	Programmatore di acquisita capacità tecnica informatico
3°	C1		INSERIRE	Assistente di Direzione
			INSERIRE	Operatore ufficio crediti
			INSERIRE	Addetto controllo gestione

4°	C2	Impiegato addetto alla propaganda di acquisizione della clientela di agenzia	VARIA IN	Addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
4°	C2	Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;	VARIA IN	Operatore all'assistenza e/o accompagnamento gruppi e crociere nel territorio nazionale con buona conoscenza di una o più lingue estere
4°	C2	Stenodattilografo	ELIMINARE	
4°	C2	Operatore C.E.D	ELIMINARE	
4°	C2		INSERIRE	Operatore alla propaganda ed acquisizione della clientela
4°	C2		INSERIRE	Addetto Business travel/leasure/Marketing e incentive

CLASSIFICAZIONE IMPRESE: VIAGGIO, TURISMO, CONGRESSUALE

ATTUALE LIVELLO	NUOVO INQUADRAMENTO	QUALIFICA	TIPOLOGIE DELLE MODIFICHE	PROPOSTA DI DEFINIZIONE DELLA NUOVA QUALIFICA
4°	C2		INSERIRE	Addetto informatico
4°	C2		INSERIRE	Operatore al controllo di gestione
4°	C2		INSERIRE	Cassiere, Addetto amministrativo e contabile

5°	C3	Dattilografo;	ELIMINARE	
5°	C3	Addetto esclusivamente alle macchine contabili;	ELIMINARE	
5°	C3	Addetto al centralino e/o telescriventi;	VARIA IN	Addetto al centralino
5°	C3	Operatore macchine perforatrice e/o verificatrici;	ELIMINARE	
5°	C3		INSERIRE	Operatore amministrativo
5°	C3		INSERIRE	Operatore ufficio paghe
5°	C3		INSERIRE	Operatore booking/front office
5°	C3		INSERIRE	Commesso

6°s	D1		INSERIRE	Fattorino

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 190

Le Parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale convengono di elevare a 54 mesi la durata dell'apprendistato per le figure professionali inquadrate in "C2".

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 191

A decorrere dal 1° luglio 1974, in deroga a quanto previsto dall'articolo 69, la durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia:
– custodi;
– guardiani diurni e notturni;
– portieri;
– telefonisti;
– uscieri ed inservienti;
– addetti ai transfert;
– autisti;
– ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e successive modifiche ed integrazioni.

Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

Articolo 192 - DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, in cinque/sei giornate.

La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le Parti per i periodi di alta stagione.

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, armonizzando le istanze del personale con le esigenze delle imprese.

I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Articolo 193 - LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.

Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 40 per cento.

Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore ventidue alle ore sei del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50 per cento.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione ragguagliata ad ore percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

CAPO IV – FESTIVITÀ

Articolo 194 – FESTIVITA'

Al personale che presta la propria opera nella festività di cui all'articolo 86, è dovuta oltre alla normale retribuzione, anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del quaranta per cento per lavoro festivo.

CAPO V - FERIE

Articolo 195 - FERIE

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

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

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Articolo 196

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria sede.

In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a pié di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;

c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);

d) un'indennità di trasferta pari al quindici per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il dieci per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra.

L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

Può essere concordata aziendalmente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra.

Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle due stelle.

Articolo 197

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;

b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;

c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

d) ad un'indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Articolo 198

Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico, spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre l'indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

Articolo 199

A norma dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Articolo 200

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente capo.

CAPO VII -TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 201

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 106 gli eventuali trattamenti salariali aggiuntivi regionali o provinciali di cui all'articolo 124 del CCNL del 1° luglio 1974.

Alla scadenza del presente Contratto le Parti si incontreranno per un riesame sulla destinazione dei predetti trattamenti aggiuntivi

Articolo 202

La paga base nazionale di cui all'articolo 110 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze ad personam previsti dall'articolo 81 colonna C del CCNL 10 aprile 1979 e cioè:

Livelli	*Importi*
IS	5,42
I	13,22
III	0,31

Articolo 203 - PAGA BASE AGENZIE MINORI

Si definiscono agenzie minori le imprese di viaggi e turismo che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita al pubblico senza il tramite di altre agenzie di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni, e crociere per singole persone o gruppi.

I valori di paga base per le Agenzie di Viaggio che svolgono l'attività indicata alla lettera "B" dell'articolo 2 della legge regionale Lombardia, n. 39 del 9 maggio 1983, o comunque ad essa riconducibile, sono ridotti delle seguenti misure:

Aree	Euro
B1	17,05
B2	16,01
C1	14,46
C2	13,43

C3	12,40
D1	12,14
D2	10,85

* Dal 1° marzo 2008 i lavoratori inquadrati nell'ex 6° livello sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'ex livello 6s

Articolo 204 - PROVVIGIONI

Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il cinque per cento rispetto alla paga base nazionale stabilita dall'articolo 109 del presente Contratto.

Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo tra stipendio e provvigione non sia raggiunto, e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Articolo 205 - INDENNITA' DI CASSA

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità: cassiere, addetto al cambio valute – quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze – compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" nella misura del cinque per cento della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

Articolo 206 - SCATTI DI ANZIANITÀ

A partire dal 1° maggio 1990, ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei scatti triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

Aree	Euro
A1	40,80
A2	39,25
B1	37,71
B2	36,16
C1	34,86

C2	33,06
C3	32,54
D1	31,25
D2	30,99

* Dal 1° marzo 2008 i lavoratori inquadrati nell'ex 6° livello sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'ex livello 6s

Articolo 207 - NORMA TRANSITORIA

Ai dipendenti delle agenzie di viaggio in servizio alla data del 30 aprile 1990, continuerà ad essere assicurata la maturazione della serie di otto scatti di anzianità; in applicazione di tale disposizione, in occasione della maturazione del nuovo scatto di cui alla precedente tabella, verrà operata la rivalutazione degli scatti già maturati, senza liquidazione degli arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso, secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

Aree	Euro
A1	33,06
A2	31,51
B1	30,99
B2	29,44
C1	28,15
C2	26,34
C3	25,83
D1	25,31
D2	25,05

* Dal 1° marzo 2008 i lavoratori inquadrati nell'ex 6° livello sono automaticamente inquadrati e trasferiti nell'ex livello 6s

Gli scatti che matureranno successivamente al 1° luglio 1993 verranno riconosciuti nella misura di cui all'articolo 114 e secondo le modalità ivi previste ed i criteri di riproporzionamento utilizzati in base all'articolo 266 del CCNL del 10 febbraio 1999.

Articolo 208 - CAMBI DI LIVELLO

Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; ove il lavoratore percepisca all'atto della promozione una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno ad personam riassorbibile in caso di futuri aumenti.

Articolo 209 – ANZIANITA' CONVENZIONALE

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:
a) mutilati e invalidi di guerra: un anno;
b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;
c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del CCNL del 16 febbraio 1987 restano ferme le norme di cui all'articolo 76 del CCNL 23 ottobre 1950, in base alle quali i lavoratori stessi per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovranno esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950, e denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentazione dei documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data.

L'entrata in vigore del presente CCNL non riapre i suddetti termini.

Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto, retrodatando la data di inizio del rapporto di lavoro.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 210

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'impresa.

Articolo 211

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto.

CAPO VIII - MALATTIA

Articolo 212 - MALATTIA

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 120, il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione peri 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 delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
– il cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);
– il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
– il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla precedente lettera a); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli articoli 124 e 130.

Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

CAPO IX - INFORTUNIO

Articolo 213

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

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno euro 7.746,85 (settemilasettecentoquarantasei/85) per l'invalidità permanente ed euro 5.164,57 (cinquemilacentosessantaquattro/57) per la morte.

Articolo 214 - SOSPENSIONE DAL LAVORO

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla retribuzione e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'impresa al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente CCNL per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento per giusta causa, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CAPO X -TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 215 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'articolo 409 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO XI - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Vedere articolo 11 Parte Generale.

TITOLO XII - PARCHI

Articolo 216 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Si definisce Parco l'impresa turistica che gestisce un'area attrezzata aperta al pubblico, dotata di servizi di accoglienza vari sulla quale insiste un complesso di attrazioni meccaniche, acquatiche, faunistiche, ecc., e/o di attività d'intrattenimento ricreativo e turistico a carattere tematico, destinato allo svago, ad attività ludiche, amatoriali, culturali, di ristoro ed accoglienza.

Ogni Parco si caratterizza per proprie specificità e originalità.

Il presente CCNL disciplina il comparto delegando al secondo livello la regolazione di tali particolarità.

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 217 - CLASSIFICAZIONE

La classificazione del personale per il comparto Parchi è la seguente:

AREA "A"

Ai sensi e per gli effetti della legge 190 del 13 maggio 1985 e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 competenze e professionalità.

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

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda.

– Direttore parco;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

A2 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito,

abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.

– Vice Direttore Parco;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.
AREA "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 cioè:

– Responsabile del personale;
– Responsabile dell'amministrazione;
– Responsabile della ristorazione;
– Responsabile marketing;
– Responsabile tecnico;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

B2 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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:

– Supervisore - Assistente di direzione;
– Coordinatore di zona parco;
– Coordinatore tecnico.
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "C
Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L’area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell’azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 competenze e professionalità.

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

– Cuoco;
– Tecnico suoni e luci;
– Impiegato amministrativo;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 competenze e professionalità.

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

– Infermiere;
– Park Promoter;
– Assistente tecnico;
– Assistente servizi generali;
– Aiuto Cuoco;
– Pizzaiolo;
– Impiegato con conoscenza di lingue anche addetto alle attività: call center, reception;
– Impiegato addetto alla contabilità aziendale;
– Commesso/a alla vendita;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C3 competenze e professionalità:

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che, in possesso di qualificate

conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

– Addetto cassa;
– Addetto alla manutenzione;
– Addetto ai giochi acquatici/Addetto o Assistente agli scivoli, Bagnino di salvataggio con brevetto;
– Impiegato amministrativo;
– Impiegato addetto al call-center e reception; Centralinista;
– Magazziniere comune;
– Conducente automezzi e natanti nell’ambito del Parco;
– Parcheggiatore anche con responsabilità di riscossione;

– Addetto alle operazioni di vendita;
– Addetto alla vigilanza;
– Giardiniere;
– Addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;
– Addetto alle attrazioni meccaniche e accoglienza;
– Addetto alla pulizia e alla manutenzione di gabbie, recinti, vasche ed acquari ed alla cura e somministrazione dei pasti agli animali;
– Banconiere di tavola calda; gelateria; pasticceria;
– Addetto alla produzione e vendita di pop corn, crêpes, frittelle, zucchero filato, torroncini, nocciole tostate, e simili;
– Barista;
– Cameriere;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 competenze e professionalità

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

– Operaio comune e/o generico;
– Addetto alle attrazioni acquatiche senza brevetto di salvataggio;
– Addetto alle attrazioni meccaniche semplici e all'accoglienza;
– Addetto alla manutenzione;
– Addetto agli ingressi/uscite con mansioni di controllo;
– Custode;
– Lavapiatti;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

D2 competenze e professionalità:

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

– Personale di fatica e/o di pulizia anche dei servizi igienici;
– Fattorino;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Nell'ambito della contrattazione di II livello saranno definite le qualifiche specifiche esistenti a livello aziendale.

Le Parti potranno formulare proposte nell'ambito della commissione paritetica sulla classificazione istituita il 2 febbraio 2004.

La Classificazione del personale per il comparto dei Parchi sarà delineata sulla base del riconoscimento e la valorizzazione delle figure professionali concretamente individuate nell'ambito delle attività esistenti nei Parchi, delle effettive esigenze organizzative del lavoro, della salute e sicurezza, della produttività e dell'efficienza dei servizi.

Le varie attribuzioni contenute nelle declaratorie comporteranno l'uso appropriato di abiti di lavoro e di costumi pertinenti l'intrattenimento tematico.

Articolo 218 - APPRENDISTATO

Ai sensi dell'articolo 40 Disciplina del rapporto dell'apprendistato professionalizzante della Parte Generale del presente CCNL, la durata del contratto dell'apprendistato è fissata nelle misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire nelle varie aree di pertinenza.

Articolo 219 - ORARIO DI LAVORO

Fermo restando quanto previsto all'articolo 70 del vigente CCNL la durata media della prestazioni lavorative è articolabile in regime di flessibilità modulata su base annua tenuto conto del maggior o minor periodo lavorato.

Articolo 220 - MALATTIA

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 120 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga.

Ad una integrazione dell'indennità a carico dell'I.N.P.S. da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura dell'ottanta per cento per i giorni dal quarto al ventesimo e del cento per cento per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

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

Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

Articolo 221 - CRITERI DI CONVERSIONE

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

NOTA A VERBALE

Fermo restando quanto previsto all'articolo 41 del presente CCNL le Parti convengono di attivare uno specifico confronto.

TITOLO XIII - STRUTTURE PORTUALI PER LA NAUTICA DA DIPORTO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 222 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La classificazione del personale per il comparto delle strutture turistiche portuali per la nautica da diporto è la seguente:

AREA "A"

Ai sensi e per gli effetti della legge 190 del 13 maggio 1985 e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 competenze e professionalità.

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

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda.

– Direttore del porto;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

A2 competenze e professionalità.

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

– Vice Direttore del porto;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 cioè:

– Responsabile ufficio ricezione e assegnazione ormeggi (Capo Ufficio ricezione/assegnazione);
– Responsabile servizio marinaresco e assistenza ormeggi (Nostromo o I° Ormeggiatore);
– Responsabile servizi assistenza tecnica e scalo;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

B2 competenze e professionalità.

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

– Capo ufficio amministrativo;
– Responsabile tecnico dei mezzi nautici (qualora non affidati ad altro Soggetto);
– Responsabile manutenzione impianti e della sicurezza;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle

proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

– Impiegato di concetto;
– Sommozzatore;
– Ormeggiatore esperto operante anche con natanti minori (in possesso di patente nautica o titolo equipollente);
– operaio specializzato provetto;

– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 competenze e professionalità.

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

– Ormeggiatore con cumulo di mansioni, comprese le mansioni di sorveglianza generale sul traffico nautico e sugli ormeggi (in possesso di patente nautica o titolo equipollente);
– Operaio specializzato con cumulo di mansioni;
– Impiegato d'ordine;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C3 competenze e professionalità.

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

– Ormeggiatore qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 competenze e professionalità:

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

– Operaio comune addetto ai servizi portuali;
– Operaio unico dei servizi di pulizia;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

D2 competenze e professionalità:

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

– Inserviente generico;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Tavola sinottica
Strutture Portuali per la nautica da diporto

Liv	. -Attuale		-Nuovo CCNL
QA	-direttore del porto	A1	-Direttore del porto.
QB	-Vice Direttore del porto	A2	-Vice Direttore del porto
1°	-Responsabile tecnico o amministrativo del porto; Nostromo	B1	-Responsabile ufficio ricezione e assegnazione ormeggi (Capo Ufficio ricezione/assegnazione); -Responsabile servizio marinaresco e assistenza ormeggi (Nostromo o I° Ormeggiatore); -Responsabile servizi assistenza tecnica e scalo;
2°	-Capo ufficio tecnico amministrativo; -Responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza; -Responsabile tecnico dei mezzi nautici;	B2	-Capo ufficio amministrativo; -Responsabile tecnico dei mezzi nautici (qualora non affidati ad altro Soggetto); -Responsabile manutenzione impianti e della sicurezza;
3°	-Impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore; -Addetto alla torre di controllo;	C1	Impiegato di concetto; -Sommozzatore -Ormeggiatore esperto operante anche con

			natanti minori (in possesso di patente nautica o titolo equipollente); -operaio specializzato provetto;
4°	-Ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al terzo livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine;	C2	-Ormeggiatore con cumulo di mansioni, comprese le mansioni di sorveglianza generale sul traffico nautico e sugli ormeggi (in possesso di patente nautica o titolo equipollente); -Operaio specializzato con cumulo di mansioni; -Impiegato d'ordine;
5°	-Operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina; - Giardiniere;	C3	-Ormeggiatore qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina;

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto:

a) i "locali di lavoro" – comprese le attività di ufficio, ricezione, direzione, coordinamento – per i dipendenti di società di gestione di strutture per la nautica da diporto, sono quelli comunque destinati e funzionali compresi nell'intero ambito delle attività portuali gestite dal datore di lavoro, compresi gli specchi acquei e le Unità agli ormeggi;

b) che è fatto divieto al lavoratore di prestare nell'ambito portuale servizi ed opere agli Utenti del Porto e/o alle loro Unità in concorrenza con le attività economiche rilevanti svolte dal datore di lavoro o da terzi autorizzati;

c) di assegnare alla formazione professionale una funzione strategica orientata a favorire una maggiore e migliore qualificazione tecnico professionale dei lavoratori e, per tal via, il raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza e di qualità del servizio offerto alla clientela. Per sviluppare tale funzione, le Organizzazioni stipulanti promuoveranno l'organizzazione di iniziative tese a valorizzare le risorse umane mediante l'addestramento individuale e/o la partecipazione ai corsi di formazione (lingue, nuove tecnologie, informatica, sicurezza sul lavoro; abilità marinaresca; ecc.) anche avvalendosi dei servizi offerti dalla rete degli enti bilaterali dell'industria turistica e dalle Associazioni rappresentanti le Imprese operanti nello specifico settore;

d) di impegnarsi ad attivare una sede di confronto per l'esame delle materie che influenzano le condizioni dello specifico sviluppo del settore. Da tale confronto potrà scaturire l'adozione di orientamenti condivisi da sottoporre all'esame delle istituzioni;

e) che per tutto quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni previste per le strutture Alberghiere;

f) che la definizione della disciplina di cui al presente capo ha costituito il comune presupposto per la applicazione del CCNL Industria Turistica alle strutture portuali per la nautica da diporto di cui al DPR 509/97.

TITOLO XIV - STABILIMENTI BALNEARI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 223 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La classificazione del personale per il comparto degli Stabilimenti Balneari è la seguente.

AREA "A"

Ai sensi e per gli effetti della legge 190 del 13 maggio 1985 e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 competenze e professionalità.

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

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda.

– Direttore;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 cioè:

– Vice Direttore;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

B2 competenze e professionalità.

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

– Ispettore;
– Cassiere centrale;
– Interprete;
– Infermiere diplomato;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i
lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 competenze e professionalità.

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

– Capo Assistente bagnanti;
– Istruttore di ginnastica correttiva;
– Capo operaio;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 competenze e professionalità.

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

– Segretario;
– Operaio specializzato (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.

C3 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);
– Addetto a mansioni d'ordine;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 competenze e professionalità.

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

– Maschera;
– Guardiano notturno;
– 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.

D2 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

– Guardarobiera clienti;
– Addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Tavola sinottica
Stabilimenti Balneari

	ATTUALE		NUOVO CCNL
QA	-Direttore	A1	-Direttore
QB		A2	
1° 2°	-Vice Direttore; -Ispettore; -Cassiere centrale; -Interprete; -Infermiere diplomato;	B1 B2	-Vice Direttore -Ispettore -Cassiere centrale -Interprete -Infermiere diplomato
3°	-Capo assistente bagnanti; -Istruttore di ginnastica correttiva; -Capo operaio;	C1	-Capo assistente bagnanti -Istruttore di ginnastica correttiva -Capo operaio
4°	-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	C2 -	Segretario -Operaio specializzato (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;		-Barbiere e Parrucchiere -Istruttore di Nuoto con brevetto -Stenodattilografo con funzioni di segreteria
5°	-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 lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature); -Addetto a mansioni di ordine;	C3 -	-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 (lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature) -Addetto a mansioni di ordine
6s°	-Maschera -Guardiano notturno D1 -Maschera -Guardiano notturno -Operaio comune -Inserviente di stabilimento o cabina o capanna o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino) -Lavandaio -Operaio comune; -Inserviente di stabilimento o cabina o capanna o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino) -Lavandaio;	D1	
7°	. -Guardarobiera clienti; -Addetto esclusivamente alle pulizie	D2	-Guardarobiera clienti; -Addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;

	anche dei servizi igienici;		

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE

Articolo 224

La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 55.

Articolo 225

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

In contratti a tempo determinato superiori a 30 giorni, il periodo di prova è stabilito in giorni 20 di effettivo lavoro.

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 226

Per contratti a tempo determinato superiori a 30 giorni, il periodo di preavviso per risoluzione anticipata del contratto per entrambe le parti è fissato in 15 giorni.

In caso di mancato preavviso, la retribuzione verrà calcolata in base alla legislazione vigente.

Articolo 227

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, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 228

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sull'indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali provinciali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 229

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad un'indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzio

ne fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Articolo 230

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dagli Accordi Integrativi Provinciali.

Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 231

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 285

Articolo 232 - RECESSO PER GIUSTA CAUSA

La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 144.

Articolo 233 - LAVORO EXTRA

La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 54.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 234

In deroga a quanto previsto dall'articolo 70, la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore per il personale impiegatizio ed in quarantaquattro ore per il personale non impiegatizio.

Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore.

Articolo 235 - DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

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

Articolo 236 - LAVORO STRAORDINARIO

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

per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.
Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione

per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da

parte del personale adibito a servizi notturni.

Per il personale retribuito con una percentuale sugli incassi, il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 109.

Articolo 237 - FESTIVITÀ

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 86, 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 238

Le parti si danno reciprocamente atto:

a) che in forza dell'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata fino 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 239

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 106, 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 240

Le riduzioni della paga base prevista dall'articolo 257 per il comparto dei pubblici esercizi CCNL 1999 si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di terza e quarta categoria, a partire dal 1° novembre 1987, salvo quanto diversamente stabilito da specifici accordi provinciali entro la validità del presente Contratto Nazionale di Lavoro.

Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

CAPO VII - SCATTI DI ANZIANITÀ - NORMA TRANSITORIA

Articolo 241

Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti degli Stabilimenti Balneari per il periodo 1° giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Importi Euro
IS	28,41
I	26,86
II	25,31
III	24,27
IV	22,72
V	22,21
VI	21,69
VII	21,17

Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 300 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

Al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, un'anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990 e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 114 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

CAPO VIII - MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 242 - MALATTIA

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

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'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 dell'indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al ventotto 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 121.

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.

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 243 - INFORTUNIO

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

– invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli articoli 120 e 242 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
– invalidità permanente: euro 7.746,85 (settemilasettecentoquarantasei/85);
– morte: euro 5.164,57 (cinquemilacentosessantaquattro/57).

CAPO IX -TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 244

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 341 e 342 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO X - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Vedere articolo 11 Parte Generale.

TITOLO XV - AZIENDE DI INTRATTENIMENTO

Articolo 245 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Le aziende che gestiscono attività di intrattenimento e svago di vario genere, di animazione e accoglienza, varietà e danza.

Per le aziende che svolgono attività come: discoteca, lap dance, night club e similari: il normale orario di lavoro è dalle ore 20.00 alle ore 6.00.

Le aziende che esercitano tale attività sono in possesso dell'agibilità rilasciata dalle competenti commissioni di vigilanza del territorio ai sensi delle vigenti norme in materia.

Considerato il carattere sperimentale ai fini dell'armonizzazione del settore, le parti convengono dopo approfondito esame della presente normativa, di rivedere la parte speciale delle aziende di intrattenimento nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL.

CAPO I – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TABELLE RETRIBUTIVE

Articolo 246 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La classificazione del personale per il comparto Intrattenimento è la seguente:

AREA "A"

Ai sensi e per gli effetti della legge 190 del 13 maggio 1985 e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, garantendone i risultati, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate Al e A2.

A1 competenze e professionalità.

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

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi pote

ri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda:

– Direttore artistico;
– Gerente;
– Capo Servizi Amministrativi;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

A2 competenze e professionalità.

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

– Vice Direttore artistico;
– Capo del personale;
– Economo responsabile del settore acquisti intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
– Responsabile esercizio intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
– Capo zona manutenzione;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

AREA "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 cioè:

– Responsabile del personale;
– Responsabile dell'amministrazione;
– Responsabile del settore;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

B2 competenze e professionalità.

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

– Direttore Servizio;
– Capo servizio sala;
– Responsabile impianti tecnici e luci;
– Capo contabile;
– Primo barman P.E.;
– Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar; 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 esercizio;
– 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.

AREA "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata al la categoria attribuita, o perazioni specialistiche in u no o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 competenze e professionalità.

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

– Controllo amministrativo;
– Barman unico;
– Capo operaio;
– Operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tec

nico-specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi c/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

– Maitre (Nella nuova qualifica di Maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo Maitre in subordine ad un caposervizio 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);
– Programmatore C.E.D.;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 competenze e professionalità.

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

– 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;
– Cameriere;
– Barman;
– Stenodattilografa con funzioni di segreteria;
– 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.

C3 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 bar, biglietteria;
– Magazziniere comune;
– Centralinista;
– Dattilografo;
– Altri impiegati d'ordine;
– Banconiere, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
– 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;
– Giardiniere;
– Addetto al prelievo e al versamento di denaro;
– Controllo merci;
– Cameriere;
– Barista;
– Guardarobiera;
– Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
– Addetto alla sicurezza e vigilanza;
– 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;
– Addetto al parcheggio anche con responsabilità di riscossione;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 competenze e professionalità.

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

– Maschera;
– Commis di sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nell'esecuzione delle relative mansioni;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.
– 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 super

alcoliche;

– Guardiano notturno;
– Addetto al parcheggio senza riscossione;
– Sorvegliante di ingresso;
– Addetto ai servizi di bar con meno di un anno di anzianità nel settore;
– Caffettiere non barista;
– Guardarobiera clienti (vestiarista);
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

D2 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

– Personale di fatica c/o pulizia addetto alla sala, office, magazzino e relative dotazioni;
– Lavatore;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

TABELLA RETRIBUTIVA

Area	minimo 1 luglio 2009	gen-10	set-10	mar-11	set-11	mar-12	set-12	apr-13
A1	1.549,70	1.567,53	1.594,25	1.620,98	1.647,70	1.674,43	1.718,96	1.754,58
A2	1.395,18	1.411,68	1.436,43	1.461,18	1.485,93	1.510,68	1.551,92	1.584,88
B1	1.259,55	1.274,93	1.297,98	1.321,03	1.344,08	1.367,13	1.405,55	1.436,26
B2	1.105,07	1.119,12	1.140,20	1.161,27	1.182,35	1.203,42	1.238,53	1.266,61
C1	1.011,98	1.025,23	1.045,11	1.064,98	1.084,86	1.104,73	1.137,86	1.164,33
C2	925,17	937,67	956,42	975,17	993,92	1.012,67	1.043,92	1.068,92
C3	833,83	845,56	863,14	880,73	898,32	915,91	945,22	968,64
D1	781,14	792,42	809,33	826,24	843,15	860,07	888,25	910,78
D2	679,45	689,86	689,86	705,49	721,11	736,74	762,78	783,59

LIVELLO	MINIMO	CONTINGENZA	IND. FUNZIONE	TOTALE
A1	1.754,58	542,19	60,00	2.356,77
A2	1.584,88	537,12	55,00	2.177,00
B1	1.436,26	536,24		1.972,50
B2	1.266,61	531,20		1.797,81
C1	1.164,33	527,91		1.692,24
C2	1.068,92	524,64		1.593,56
C3	968,64	522,09		1.490,73
D1	910,78	520,25		1.431,03
D2	783,59	518,22		1.301,81

CAPO II – ORARIO DI LAVORO

Articolo 247

Si concorda che per le prestazioni lavorative svolte dal personale assunto nelle seguenti qualifiche:

– Direttore Servizio;
– Capo servizio sala;
– Responsabile impianti tecnici e luci;
– Primo barman P.E.;
– Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar;
– 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 esercizio;
– Barman unico;
– Cameriere;
– Barman;
– Consollista;
– Cassiere bar, biglietteria;
– Cameriere;
– Barista;
– Guardarobiera;
– Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
– Addetto alla sicurezza e vigilanza;
– Addetto al parcheggio anche con responsabilità di riscossione;
– Maschera;
– Commis di sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nell'esecuzione delle relative mansioni;
– 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 super alcoliche;
– Guardiano notturno;
– Addetto al parcheggio senza riscossione;
– Sorvegliante di ingresso;
– Addetto ai servizi di bar con meno di un anno di anzianità nel settore;

– Caffettiere non barista;
– Guardarobiera clienti (vestiarista);
– Personale di fatica c/o pulizia addetto alla sala, office, magazzino e relative dotazioni;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione;

Si concorda che:
– Poiché la tabella retributiva della presente parte speciale è comprensiva delle quote di maggiorazione previste per il lavoro notturno, per la prestazione lavorativa ricompresa nel periodo orario 20,00 - 06,00 non si applica la normativa prevista all'articolo 81 del presente CCNL; tale
orario, pertanto, è da considerarsi come normale orario di lavoro.
– I lavoratori che prestano la propria opera nell'orario di cui al precedente capoverso, sono tutti
da considerare lavoratori notturni ai fini dei benefici di legge.
– Nel caso in cui nell'eccezione un locale di cui al punto "campo di applicazione" aprano di giorno si applicano le norme come per il normale orario di lavoro.
– Per aziende che non lavorano solo di notte tipo le balere (domenica pomeriggio e degli altri giorni festivi), quindi attività diurne, viene applicato il contratto Pubblici Esercizi.
– La durata media delle prestazioni lavorative è articolabile in regime di flessibilità modulata su
base annua tenuto conto del maggior o minor periodo lavorato.

CAPO III – MALATTIA E INFORTUNIO

Articolo 248 - MALATTIA

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 120 il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quar

to al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione peri 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 delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

– il cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodo di carenza);
– il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
– il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla precedente lettera a); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli articoli 124 e 130.

Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Articolo 249 - INFORTUNIO

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

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

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno euro 7.746,85 (settemilasettecentoquarantasei/85) per l'invalidità permanente ed euro 5.164,57 (cinquemilacentosessantaquattro/57) per la morte.

TITOLO XVI - PUBBLICI ESERCIZI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 250

La classificazione del personale per il comparto dei Pubblici Esercizi è la seguente:

AREA "A"

Ai sensi e per gli effetti della legge 190 del 13 maggio 1985 e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 competenze e professionalità.

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

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda:

– Capo Area di catena di esercizi;
– Direttore;
– Gerente;
– Capo Servizi Amministrativi catering.

A2 competenze e professionalità.

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

– 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.

AREA "B"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell'ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell'attività aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 rilevanza dell'Agenzia e cioè:
– Superintendente catering;
– Capo Servizio catering;
– Ispettore Amministrativo catena d'esercizi;
– Assistente Senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snak, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

B2 competenze e professionalità.

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

– Direttore Servizio mensa o Capo impianto mensa;
– Capo laboratorio gelateria (ex Capo gelatiere);
– Capo laboratorio pasticceria intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili

e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;

– Responsabile di Amministrazione (ex Segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
– Primo maître o capo servizio sala;
– Ispettore mensa;
– Responsabile impianti tecnici;
– Capo cuoco P.E. e ristorazione collettiva;
– Capo contabile;
– Operatore o procuratore doganale catering;
– Capo Ufficio Catering;
– Supervisore Catering;
– Primo barman P.E.;
– Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar;
– Capo banconiere di pasticceria, intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovraintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori;
– Magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico-amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni;
– Cassiere centrale catering;
– Capo C.E.D.;
– Analista-Programmatore C.E.D.;
– Assistente di Direzione, intendendosi per tale colui che sovraintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "C"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell'ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attribuita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in posses

so delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

– 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 caposervizio 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 e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 competenze e professionalità.

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

– 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;
– Barman;

– Cameriere di ristorante;
– Chef de rang di ristorante;
– Secondo pasticciere;
– Capo gruppo mensa;
– Gelatiere;
– Pizzaiolo;
– Stenodattilografa con funzioni di segreteria;
– 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.

C3 competenze e professionalità.

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

– Tablottista e marchiere;
– Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
– Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
– Telescriventista;
– Magazziniere comune;
– Centralinista;
– Cellista surgelati o precotti;
– Terzo pasticciere;
– Dattilografo;
– Altri impiegati d'ordine;
– Dispensiere;
– Cantiniere;
– Banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
– Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;

– Operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
– Carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;
– Sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;
– Addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;
– Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;
– Controllo merci;
– Cameriere bar, tavola calda, self-service;
– Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
– Barista;
– Guardarobiera non consegnataria;
– Allestitore catering;
– Autista di pista catering;
– Secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;
– Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
– Guardia giurata;
– Conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 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 strutttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi 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 somministazione, alle operazioni di cassaeriassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 competenze e professionalità.

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

– Commis di cucina, sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nell'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;
– 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 super
alcoliche;
– 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.

D2 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

– Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni
(compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
– Lavatore catering;
– Conducente di motocicli;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Articolo 251

La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.

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

– Pubblico Esercizio avente da due a cinque baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi.
– Pubblico Esercizio avente sei 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.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 252

La disciplina del presente capo è correlata a quanto previsto dall'articolo 51.

Articolo 253

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

È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

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 254

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:

– venti per cento per ingaggio fino ad un mese;
– quindici per cento per ingaggio fino a due mesi;
– otto per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Articolo 255

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 256

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad un'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.

Articolo 257

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

Articolo 258

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 cinquanta per cento della maggiorazione di cui all'articolo 254 sarà determinata di contratti integrativi territoriali.

Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 259

Gli indennizzi che, per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale, saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 285.

CAPO III – LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 260

Per i Pubblici esercizi il compenso fisso stabilito nell'articolo 54 del presente contratto 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.

CAPO IV – ORARIO DI LAVORO

Articolo 261 - DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

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

Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle Aziende e dei lavoratori.

Articolo 262 - RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione di secondo livello, 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 263 - LAVORO NOTTURNO

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

Articolo 264 - LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del trenta per cento se diurno o sessanta per cento se notturno.

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

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

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

Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 285.

Articolo 265 - FESTIVITÀ

Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 86 è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del venti per cento.

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'articolo 86 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

285.
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 285 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del venti per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'articolo 285 ragguagliata ad ore di lavoro.

Articolo 266

Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'articolo87 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 285.

Articolo 267 - FERIE

Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell' articolo 285.

Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrispostala differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell' articolo 285.

Articolo 268 - PERMESSI E CONGEDI

Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli articoli 89, 90 e 91 del presente Contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell' articolo 285.

CAPO V -TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 269

Costituisce trattamento salariale integrativo di cui alla lettera b) dell'articolo 106 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 all'articolo 79 del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO VI - PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Articolo 270

Per i Pubblici Esercizi di terza e quarta categoria le paghe base indicate all'articolo 110 del presente Contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

Area	+ 18 anni	– 18 anni
	euro	euro
A1	5,68	-
A2	5,16	-
B1	5,16	-
B2	4,39	3,87
C1	3,87	3,36
C2	3,36	2,84
C3	3,10	2,58
D1	2,84	2,32
D2	2,58	2,07

CAPO VII -TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Articolo 271 - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

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

Articolo 272 - PERCENTUALE DI SERVIZIO

La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti negli articoli che seguono, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con gli Accordi integrativi provinciali.

Articolo 273

Per le Aziende ristoranti e similari di cui al punto VIII lettera a) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:
a) negli esercizi extra dal dodici al quindici per cento;
b) negli esercizi di prima classe dall'undici al tredici per cento;

c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'undici e al dodici per cento;
d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il dieci per cento.

Articolo 274

Per le Aziende bar, caffè e similari, di cui al punto VIII lettera c) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:
a) negli esercizi extra dal diciotto al ventidue per cento;
b) negli esercizi di prima e seconda classe dal sedici al venti per cento;
c) negli esercizi di terza classe dal quattordici al diciassette per cento;
d) negli esercizi di quarta classe il dieci per cento.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del dodici per cento, nelle birrerie del diciassette per cento.
Nei locali adibiti a biliardi – qualunque sia la loro categoria – la percentuale di servizio sarà del quindici per cento.

Articolo 275

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 dodici per cento.
È consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita negli Accordi integrativi provinciali.

Articolo 276

La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:
a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.

In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

percentuale sul netto del sistema addizionale		percentuale sul lordo del 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

Articolo 277

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 278

La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.

Per i servizi a domicilio, negli Accordi integrativi provinciali, 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 54.

È abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Articolo 279

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 280

Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali in atto al 31 ottobre 1973.

Articolo 281

Ai maîtres o capo-camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi negli Accordi Integrativi Provinciali.

La partecipazione dei maitres o capo-camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede provinciale 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 cinque per cento né più del venti per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

I maîtres o capo-camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe.

Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maître o capo cameriere.

In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capo-camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Articolo 282

Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.

Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'articolo 109 all'indennità di contingenza e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente Contratto e dagli Accordi Integrativi Territoriali e/o Aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.

L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.

Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal 1° mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Articolo 283

I sistemi di retribuzione diversi da quelli del presente Contratto stabiliti con Accordi Integrativi Provinciali in vigore dal 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 284 - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte la tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del settanta per cento con le modalità di cui all'articolo 285.

Articolo 285 - LIQUIDAZIONE TRATTAMENTI NORMATIVI AI PERCENTUALISTI

La liquidazione dei trattamenti normativi del 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).

Articolo 286

Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 139 verrà calcolata in base all'articolo 2121 del Codice civile nel testo modificato della 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 del Codice civile nel testo modificato della 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.

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 285 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli articoli 148 e 291 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

CAPO VIII - SCATTI DI ANZIANITÀ

NORMA TRANSITORIA

Articolo 287

Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle Aziende dei Pubblici Esercizi per il periodo 1° giugno 1986 – 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Aree	Importo Euro
I S	28,41
I	26,86
II	25,31
III	24,27
IV	22,72
V	22,21
VI	21,69
VII	21,17

Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 258 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue: al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, un'anzianità convenzionale pari al venticinque percento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al
nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990 e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 114 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare datale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

CAPO IX - MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 288 - MALATTIA

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

a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva dell'indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 e della relativa integrazione di cui al D.M. 1° febbraio 1957 e al D.M. 6 agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77 per cento 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 285.

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.

Articolo 289 - INFORTUNIO

In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:

– invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli articoli 120 e 288 considerandosi infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Istituto Malattia;
– invalidità permanente: euro 7.746,85 (settemilasettecentoquarantasei/85);
– morte: euro 5.164,57 (cinquemilacentosessantaquattro/57).

CAPO X - PULIZIA DEI LOCALI

Articolo 290

Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

CAPO XI -TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 291

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'articolo 289 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO XII - NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Articolo 292

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 293

Nei locali notturni la percentuale sarà del sedici per cento per le consumazioni di ristorante e del diciotto per cento per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

Per il personale tavoleggiante le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno.

Negli Contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

È data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del diciotto per cento sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Articolo 294

Nei locali notturni sono ammessi i maîtres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'articolo 281 del presente Contratto.

Articolo 295

Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

Articolo 296

Per quanto non fosse previsto nei precedenti articoli al personale dipendente si applicano le norme del presente Contratto fatte salve le condizioni di miglior favore già fissate dagli Accordi Integrativi Provinciali.

CAPO XIII - NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Articolo 297

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 duecentosettanta 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.

Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali in vigore.

Articolo 298

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 ristorante 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 sotto scritto dalle Organizzazioni stipulanti in data 21 novembre 1972.

CAPO XIV - NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA (mense aziendali)

Articolo 299

Le parti si danno atto che le norme di cui all'Accordo Nazionale per i cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva (mense aziendali) del 9 aprile 1979, modificato dagli accordi del 13 ottobre 1982, 17 giugno 1986 e del 18 maggio 1990, trovano inserimento nel presente capo.

Articolo 300 - CAMBI DI GESTIONE

Rilevato che il Settore della Ristorazione collettiva – per la parte non propriamente collegata a forme di ristorazione pubblica – è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo; allo scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

Articolo 301

La gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla gestione subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili alla applicazione del presente Accordo.

La gestione subentrante – anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento – darà a sua volta formale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

Articolo 302

Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, gestione uscente, gestione subentran

te) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione del presente Accordo.

Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.

L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'inizio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Articolo 303

La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno tre mesi sui libri paga matricola della gestione uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti di altri lavoratori.

Articolo 304

Gli incontri di cui all'articolo 302 dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative:
a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;
b) mutamenti nelle tecnologie produttive;
c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitolati d'appalto;
d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo della occupazione nell'azienda appaltante.

In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso – ove sussistano le specifiche condizioni di legge – alla CIGS ed ai contratti di solidarietà.

Articolo 305

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 306

Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti (nulla osta per l'avviamento al lavoro, libretto sanitario ecc.) ed i rapporti di

lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale di cui al primo comma del precedente articolo 303 per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli articoli 137 e 138 del presente CCNL.

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 307

Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'articolo 304, 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 tre mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali stipulate anteriormente al 9 aprile 1979, la differenza verrà mantenuta come quota ad personam e sarà assorbita in occasione di futuri aumenti salariali collettivi, con modalità da definire tra le parti. Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'articolo 306, 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 114 del presente Contratto:

– le annualità intere di servizio maturate presso la Gestione uscente nei casi di cambio di gestione, avvenuti anteriormente al 1° giugno 1986;
– l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la gestione uscente per i casi di cambi di gestione intervenuti successivamente al 1° giugno 1986.
Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente Gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso la precedente gestione. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

Articolo 308

Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva che rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto. Tali accordi non saranno comunque più negoziabili alla loro scadenza, per le materie in questione.

Articolo 309 – SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE

Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti,
sulla base di alcune procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, di rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e dalla contrattazione di secondo livello aziendale/territoriale stipulate dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle
norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti le Parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni
nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia
in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono di estendere l'area di applicazione degli articoli da
300 a 308 alle ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano che per i centri cottura viene applicata la normativa dei cambi di gestione.

In sede di confronto settoriale le Parti affronteranno la problematica relativa ai centri di produzione pasti.

Articolo 310 - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

A parziale deroga di quanto previsto dall'articolo 19 del presente Contratto, per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi salariali comunque denominati di cui alla lettera c) del primo comma dello stesso articolo 19 saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni provinciali degli Industriali.

Articolo 311 - SCATTI DI ANZIANITÀ – NORMA TRANSITORIA

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'articolo 287 del presente Contratto, per il personale delle aziende della ristorazione collettiva che abbia già maturato uno o più scatti di anzianità, il raccordo tra la preesistente disciplina di cui all'articolo 258 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

Alla data di entrata in vigore del CCNL 16 febbraio 1987, alla voce scatti di anzianità dovrà essere attribuito:
a) quanto sin qui erogato a titolo "scatti di anzianità";
b) quanto sin qui eventualmente erogato come superminimo ad personam, inconseguenza dell'ope

razione di adeguamento alla legge n. 91 del 1977 attuato dall'azienda;
c) quanto eventualmente erogato come "assegno ad personam" derivante dagli scatti di anzianità

maturati dalle gestioni precedenti ai sensi del precedente articolo 307.

Al personale suddetto che nel periodo 1° giugno 1986 – 28 febbraio 1989 maturerà un triennio di anzianità, dovrà essere corrisposto l'importo fisso di uno scatto previsto nella tabella valida per il settore dei pubblici esercizi per il periodo suddetto, in aggiunta degli importi degli scatti precedenti come sopra ricostruiti.

Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990 e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 114 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante. L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione degli scatti di anzianità nei casi di cambi di gestione valgono le norme di cui all'articolo 307.

Articolo 312 - INDENNITÀ SUPPLEMENTARE

Ai soli dipendenti da aziende di Ristorazione Collettiva in forza alla data di stipula del CCNL 16 febbraio 1987 verrà riconosciuta una "indennità supplementare" di euro 5,16 (cinque/16) lorde mensili nel periodo 1° giugno 1986 – 31 maggio 1988 (ventiquattro mensilità) secondo le modalità specificate nel presente articolo.

L'indennità supplementare deve essere corrisposta solo al personale che abbia maturato almeno uno scatto di anzianità il cui importo sia stato calcolato dall'azienda senza l'indennità di contingenza in relazione alla legge 91 del 1977.

Detta indennità non è computabile ai fini della maturazione del trattamento di fine rapporto, né concorre a determinare la base di calcolo di altri istituti contrattuali.

Essa sarà corrisposta limitatamente a ventiquattro mesi (escluse tredicesima e quattordicesima mensilità) e la sua erogazione cesserà, comunque, con il 31 maggio 1988.

L'indennità citata non competerà a chi abbia già risolto, in via consensuale con transazione e rinuncia od in forza di decisione giudiziale o comunque, in altro modo, il contenzioso con la propria azienda relativamente alle modalità di calcolo degli scatti rispetto alla legge 91 del 1977, nonché – per le aliquote mensili non ancora corrisposte – a coloro che, per qualsivoglia motivo, risolvano il rapporto di lavoro con le aziende al di fuori dell'ipotesi prevista per i cambi di gestione.

In questo caso, infatti, l'indennità in questione continuerà ad essere corrisposta dall'azienda subentrante fino al 31 maggio 1988 o fino alla cessazione del rapporto di lavoro con l'interessato entro tale data.

Articolo 313 - CLAUSOLA DI INSCINDIBILITÀ

Le OO.SS. firmatarie riconoscono che la vertenzialità insorta nel settore della ristorazione collettiva derivante da interpretazioni diverse riguardo alla modalità di calcolo degli scatti di anzianità, in applicazione della legge n. 91 del 1977 – modalità che le aziende dichiarano essersi resa necessaria in considerazione del particolare automatico collegamento esistente per il settore tra costo del lavoro e prezzo del servizio – deve intendersi superata con il CCNL 16 febbraio 1987.

Ciò in considerazione del fatto che, in particolare per i dipendenti da aziende di ristorazione collettiva che già percepiscono importi retributivi, comunque denominati derivanti dalla maturazione di scatti di anzianità, i benefici introdotti dal rinnovo del CCNL 16 febbraio 1987, derivanti da: incremento del valore unitario degli scatti, riconoscimento di anzianità convenzionale di settore, sia pure ai soli fini della maturazione degli scatti, incremento del numero degli scatti di anzianità, erogazione, a titolo transattivo, della "indennità supplementare" di cui al precedente articolo 312, sono stati espressamente concordati, perché complessivamente migliorativi dell'attuale applicazione dell'istituto da parte del settore, a transazione di quanto eventualmente preteso da ciascun lavoratore relativamente alla disciplina degli scatti applicata.

Con riferimento alla consensuale definizione di cui sopra, le OO.SS. firmatarie si impegnano affinché le proprie articolazioni territoriali e aziendali non prestino assistenza legale e/o sindacale ai propri iscritti che intendessero promuovere azioni giudiziarie per il titolo riguardante gli scatti di anzianità.

Dichiarano altresì che interverranno presso le proprie articolazioni organizzative affinché queste ultime richiedano ai propri iscritti di abbandonare le azioni giudiziarie già promosse e di non promuoverne di nuove. Confermano che la materia relativa agli scatti di anzianità non formerà oggetto di rivendicazione alcuna ai vari livelli di contrattazione.

Articolo 314 - INDENNITÀ SPECIALE

Ai soli dipendenti della Ristorazione Collettiva in servizio alla data del 1° maggio 1990 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990, verrà corrisposta, per dodici mesi consecutivi a partire dal 1° ottobre 1990 e fino al 30 settembre 1991 una "indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi ai vari livelli:

Aree	Importo
	Euro
Quadri A e B	47,51
I, II e III	40,80
IV e V	36,15
VI S, VI e VII	28,41

Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato anche il lavoro prestato nell'anzidetto periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990 presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.
Per i casi di anzianità minore, gli importi di cui sopra verranno erogati in tredicesimi pro–quota.
Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.
Per il personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La suddetta indennità non competerà ai lavoratori assunti a tempo determinato.

L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il TFR. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° ottobre 1990.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso dell'anno di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione, la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo 1° aprile 1989 – 30 aprile 1990, ai trenta giorni.

Articolo 315 - ORARIO DI LAVORO

Le Parti, prendendo atto che la precedente disciplina ha generato difficoltà interpretative ed applicative, intendono con la presente disposizione individuare un quadro normativo fruibile e di maggiore certezza. A tal fine convengono che in presenza di particolari esigenze aziendali da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, il godimento dei permessi di cui all'articolo 70 potrà essere attuato, usufruendo degli stessi in misura non inferiore ad un'ora, e assorbendo dal monte ore annuo fino ad un massimo di novantasei ore, usufruendo degli stessi in misura di una o due ore settimanali nell'arco di quarantotto settimane. In tali casi il monte ore annuo è elevato a centoventi ore e le ore residue rispetto a quelle assorbite saranno fruite con le modalità di cui all'articolo 71.

La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle RSU/RSA o al delegato aziendale, ove esistenti.

Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti capo facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto.

Le unità produttive o i singoli lavoratori cui non si applicherà la disciplina di cui sopra, continueranno a godere dei permessi retribuiti, come previsto dall'articolo 70, nella misura (104 ore annue) e con le modalità del precitato articolo.

Articolo 316 - SCIOPERO NELLE MENSE OSPEDALIERE

Le parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue.

Nelle aziende di ristorazione collettiva operanti negli ospedali il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.

In particolare, sarà garantita l'erogazione del servizio di ristorazione destinato ai degenti le cui condizioni di salute – a giudizio della direzione sanitaria – possono risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.

Al fine di consentire la predisposizione di servizi sostitutivi, di favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di avvalersi di servizi alternativi, la proclamazione degli scioperi dovrà avvenire con un preavviso minimo di dieci giorni.

Le controversie concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili, saranno esaminate e possibilmente risolte, mediante il ricorso alle procedure di cui all'articolo 11 del presente Contratto.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di epidemia e/o di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

Articolo 317 - CONFRONTO SETTORIALE

Le parti, tenuto conto delle specificità del settore della ristorazione collettiva e della opportunità di definire in sede settoriale una più puntuale normativa di raccordo con quella del 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 alla CIG;
– problematiche relative al mercato del lavoro;
– integrazioni ad alcune normative, quale quella del part time per renderle più adeguate alle obiettive esigenze organizzative del settore e a quelle dei lavoratori interessati.

CAPO XV - PROTOCOLLO APPALTI

Federturismo Confindustria, AICA e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori, Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, considerato:

– il lavoro svolto a livello europeo nel corso del dialogo sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e FERCO (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles il 24 e 25 gennaio 2006,
– l'emanazione periodica, ai sensi della legge n. 327 del 2000, da parte del Ministero del lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;
– che è, altresì, necessario garantire la qualità del servizio e l'assolvimento degli obblighi previsti dai contratti collettivi;
– che la legge Finanziaria del 2002 prevede l'obbligo di aggiudicare le gare di ristorazione ospedaliera e scolastica secondo il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 17 marzo 1995 n. 157, dando la prevalenza all'elemento qualità riferito all'offerta di prodotti alimentari d.o.p., i.g.p. e biologici;
hanno inteso affrontare la materia avendo come obiettivi quelli di:

– favorire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali per tutti gli operatori del settore;
– garantire trasparenza di procedure e puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con

particolare riferimento alla sicurezza, ai trattamenti retributivi e normativi definiti dal CCNL Industria Turistica stipulato dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative e agli oneri previdenziali.

A tal fine nel ritenere necessario e urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, convengono di attivarsi nei confronti di tutti i soggetti istituzionali per richiedere:

– l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare, da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento, presso le organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, Regioni, etc.) la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;
– l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio del rapporto qualità/prezzo;
– che venga inserito nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale;
– l'adozione di un provvedimento che stabilisca controlli ufficiali da parte di INPS, INAIL, ASL e conseguente rilascio di certificazione di ottemperanza attraverso il documento unico di regolarità contributiva;
– 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.
Le parti si impegnano inoltre a richiedere:

– l'emanazione da parte della presidenza del consiglio dei ministri di un apposito DPCM che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, con specifico riferimento agli obiettivi indicati nel presente protocollo, così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157, con la determinazione degli elementi di valutazione e dei parametri di ponderazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con anche fissati i criteri di vincolo all'esclusione delle offerte anomale.
Le parti si impegnano, infine, ad individuare un sistema di analisi e studio del settore, esaminando anche la possibilità di avvalersi del sistema degli enti bilaterali, al fine di garantire la qualità e la trasparenza del settore.

CAPO XVI- REFEZIONE

Articolo 318

Tutti gli esercizi che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al per

sonale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio.

La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

CAPO XVII - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Vedere articolo 11 Parte Generale.

TITOLO XVII -AZIENDE TURISTICHE ALL'ARIA APERTA

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 319 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La classificazione del personale per il comparto dei complessi turistico ricettivi dell'aria aperta è la seguente:

AREA "A"

Ai sensi e per gli effetti della legge 190 del 13 maggio 1985 e successive modifiche ed integrazioni, appartengono a questa area i lavoratori con la qualifica di "Quadro" che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di elevate conoscenze teoriche e pratiche e di ampia conoscenza dei processi gestionali aziendali, nell'ambito di indirizzi generali fissati dalla Direzione aziendale da cui dipendono, svolgono con continuità, autonomia e ampia discrezionalità funzioni direttive, di pianificazione coordinamento e controllo di importanti attività aziendali, nonché lavoratori che, al più elevato livello di professionalità, svolgono funzioni di notevole interesse aziendale.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate A1 e A2.

A1 competenze e professionalità.

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

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda:

– Direttore.
A2 competenze e professionalità.

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

– Direttore di campeggio o villaggio turistico nel quale la natura e la struttura del servizio nonché la semplicità dei modelli organizzativi adottati escluda la figura di direttore di categoria A;

– Vice Direttore di categoria A;
– Vice Direttore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

AREA “B”

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e pratiche e di specifica conoscenza dei processi operativi, svolgono, nell’ambito di direttive superiori definite, funzioni di elevato contenuto professionale, comportanti sia iniziativa che adeguata autonomia operativa, nonché lavoratori che svolgono importanti mansioni specialistiche nei vari settori dell’attività aziendale.

L’area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell’azienda, ovvero della prevalenza delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate B1 e B2.

B1 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento 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 rilevanza dell’Agenzia e cioè:

– Capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.
B2 competenze e professionalità.

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

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

AREA “C”

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, in possesso di adeguate conoscenze teoriche e pratiche, acquisite anche per il tramite di specifici corsi di formazione professionale, svolgono, nell’ambito di procedure organizzative definite, con autonomia adeguata alla categoria attri

buita, operazioni specialistiche in uno o più settori di attività. Appartengono inoltre a tale area i lavoratori che, in possesso di consolidate esperienze specialistico-gestionali, possono anche svolgere attività di coordinamento di altri lavoratori.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in tre categorie di inquadramento denominate C1, C2 e C3.

C1 competenze e professionalità.

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

– Segretario di Direzione corrispondente in lingue estere;
– Capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore;
– Magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione;
– Segretario ricevimento e cassa o amministrazione;
– Cuoco unico che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;
– Impiegato di concetto;
– Capo ufficio contabile;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

C2 competenze e professionalità.

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

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

C3 competenze e professionalità.

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

– Centralinista;
– Magazziniere comune;
– Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari ecc., alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine;
– Controllore di campeggio senza autonomia decisionale;
– Sorvegliante di infanzia non diplomato;
– Dattilografo;
– Conducente automezzi e natanti;
– Aiuto commesso;
– Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita ed alla ristorazione – impiegato d'ordine;
– Cameriere di bar;
– Barista;
– Banconiere di tavola calda;
– Cuoco, Cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande;
– Pizzaiolo;
– Addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;
– Addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;
– Assistente ai bagnanti (bagnino) (previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia);
– Operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
– Addetto a mansioni di ordine;
– Capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;
– Addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

AREA "D"

Appartengono a questa area professionale i lavoratori che, nel quadro di istruzioni ricevute, di normative e/o prassi aziendali, svolgono operazioni semplici e ausiliarie che richiedono sufficienti capacità tecnico-pratiche ed elementari conoscenze professionali.

L'area è suddivisa, sulla base della diversa e maggiore complessità e dimensione dell'azienda, ovvero delle funzioni svolte, in due categorie di inquadramento denominate D1 e D2.

D1 competenze e professionalità.

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

– Commis di cucina;
– Commis di ristorante;
– Commis di bar
– Operaio comune e/o generico;
– Guardiano notturno e diurno;
– Sorvegliante di ingresso;
– Accompagnatore su campo;
– Commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda;
– Stiratrice;
– Lavandaio;
– Addetto ai servizi di spiaggia;
– Custode;
– Cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;
– Cameriera/e camping, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;
– Aiuto ricezionista;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

D2 competenze e professionalità.

Appartengono a questa categoria di inquadramento i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

– Personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici;
– Fattorino;
– Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 320

La disciplina del presente capo è correlata a quanto previsto dagli articoli 55 e 51.

Articolo 321

Si considerano Aziende di Stagione quelle previste dall'articolo 51 del presente Contratto che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Articolo 322

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato.

Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 323

Il trattamento degli stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle Aziende Stagionali.

Articolo 324

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

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

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

Articolo 325

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, 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 326

La disposizione dell'articolo 89 non si applica alle Aziende a carattere stagionale.

Articolo 327

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 90 si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni sei.

Articolo 328

Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determine

ranno le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

Articolo 329

I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente articolo.

Articolo 330

Analogo trattamento di cui agli articoli 328 e 329 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificatamente climatiche o balneari.

Articolo 331

Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle Aziende Stagionali è di quindici giorni.

Articolo 332

Nelle Aziende Stagionali l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.

Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'Azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Articolo 333

Il personale delle Aziende Stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento – nel contratto a tempo determi

nato – prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Articolo 334

In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore che obbligassero il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le Organizzazioni competenti locali decideranno a norma dell'articolo 2119 del codice civile.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 335 - DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

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

La norma di cui al secondo comma dell'articolo 76 può essere derogata previa intesa in sede aziendale.

Articolo 336 - RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

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

Articolo 337 - LAVORO NOTTURNO

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del venticinque per cento.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 338 - LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità appresso indicate e con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del trenta per cento se diurno e del sessanta per cento se notturno.

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

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

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

CAPO IV - FESTIVITÀ

Articolo 339

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 86 è dovuta, oltre la normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del venti per cento del lavoro festivo.

CAPO V - FERIE

Articolo 340

Il periodo di ferie di cui all'articolo 88 potrà essere prolungato previ accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione alla Commissione Paritetica territorialmente competente.

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

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

Il calcolo della frazione di mese per la valutazione del rateo di ferie non godute viene rapportato a ventiseiesimi.

CAPO VI - ELEMENTI ECONOMICI

Articolo 341 - PAGA BASE AZIENDE MINORI

Per i campeggi con un numero di presenze-licenza non superiore a milleduecento, la paga base di cui all'articolo 110 del presente Contratto, verrà ridotta dei seguenti importi arrotondati:

Livelli	+ 18 anni	- 18 anni
	euro	euro
A1	11,36	-
A2	10,33	-
B1	10,33	-
B2	8,78	7,75
C1	7,75	6,71
C2	6,71	5,68
C3	6,20	5,16
D1	5,68	4,65
D2	5,16	4,13

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate all'area C3 (ex 5 livello).

Articolo 342 - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 106 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi al CCNL per il settore Alberghi, in quanto espressamente stipulate con riferimento al settore Campeggi o comunque già corrisposte a tale titolo dalle Aziende.

Articolo 343

Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 319 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam" aziendali o comunque definite nel settore dei Campeggi, se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

Articolo 344 - SCATTI DI ANZIANITÀ – NORMA TRANSITORIA

La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto della norma transitoria di cui all'articolo 229 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

Articolo 345 - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Il calcolo delle frazioni di mese per la valutazione dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità viene rapportato a ventiseiesimi.

CAPO VII – MALATTIA

Articolo 346

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 120 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipate 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 legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo e del cento per cento per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

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

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

Il periodo di carenza stabilito dall’Istituto Nazionale della Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l’intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Articolo 347

Per il personale infermo alloggiato nei locali dell’Azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell’Azienda stessa oppure di richiedere l’allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese peri medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell’Azienda – per malattie per le quali il servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero – le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

CAPO VIII - INFORTUNIO

Articolo 348

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

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno euro 7.746,85 (settemilasettecentoquarantasei/85) in caso di invalidità permanente ed euro 5.164,57 (cinquemilacentosessantaquattro/57) in caso di morte.

CAPO IX -TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
Articolo 349

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 234 e 235 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO X - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Vedere articolo 11 Parte Generale.

ALLEGATI CHE COSTITUISCONO PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE CCNL

ALLEGATO 1

PROTOCOLLO DI INTESA

Addi 31 maggio 2007, in Roma, a seguito dell'incontro dell'8 febbraio scorso in occasione del quale Confindustria, unitamente a Federturismo e AICA, e le Segreterie Confederali di CGIL, CISL e UIL, unitamente alle Segreterie Generali di categoria di Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL, hanno condiviso l'opportunità di individuare linee di indirizzo politico e programmatico per la definizione - nell'ambito del confronto settoriale già in corso - del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro unico per l'Industria del Turismo aderente al sistema associativo di Confindustria,

le stesse parti ritenuto che

- ✓ la rappresentanza dell'Industria del Turismo di Confindustria, affermatasi e consolidatasi nell'arco degli ultimi dieci anni, ha caratteristiche proprie per dimensioni, complessità, organizzazione, struttura e tipologia che le attribuiscono un ruolo di componente specifica del mondo turistico italiano;
- ✓ il fattore lavoro continua a rappresentare l'elemento di forza dell'Industria del Turismo specie nella fase attuale nella quale l'obiettivo è il recupero di competitività basato su qualità, efficienza, tempestività, complementarietà dei servizi offerti alla clientela nazionale ed internazionale;
- ✓ la gestione del fattore lavoro risulta quindi strategica ai fini della crescita del settore turistico posta come obiettivo già nell'Accordo Interconfederale del novembre 2004;
- ✓ lo strumento principale per disciplinare il rapporto di lavoro nel settore deve essere costituito da un contratto collettivo nazionale di lavoro innovativo che riesca a coniugare i profondi mutamenti economico-strutturali intervenuti nell'Industria del Turismo a seguito del modificarsi della domanda di servizi, con le tutele economiche, normative e di formazione.

convengono che

il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro unico per l'Industria del Turismo di Confindustria dovrà, in particolare, rispondere:

1. alle specificità delle imprese dell'Industria del Turismo aderenti al sistema associativo di Confindustria in modo da assicurare le condizioni di competitività delle stesse adottando un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo rivolto alla tutela ed alla crescita dell'occupazione nel settore;
2. all'esigenza di attrattività nei confronti dei settori dell'Industria del Turismo in funzione della loro appartenenza alla filiera del turismo;
3. alle aspettative delle imprese e dei lavoratori del settore;
4. all'attenzione nei confronti delle persone consolidando, attraverso il sostegno del tradizionale modello degli organismi bilaterali del turismo confindustriale, le forme di previdenza complementare, di assistenza sanitaria integrativa, di formazione continua e, allorché previsto per legge, di specifico sostegno al reddito.

La trattativa per la definizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro unico per l'Industria del Turismo sarà condotta, in ogni sua fase, direttamente fra le rispettive rappresentanze del settore con piena e specifica salvaguardia dell'autonomia negoziale.
Confindustria e Cgil, Cisl, Uil confermano che svolgeranno il loro ruolo di assistenza e coordinamento dell'attività negoziale al fine di assicurare la conclusione della trattativa in coerenza con quanto precisato con il presente protocollo.

Considerata l'importanza del settore turismo nell'economia italiana, le parti in epigrafe evidenziano la necessità che nel confronto con le Istituzioni ed il Governo siano affrontate anche le politiche di settore e le esigenze del lavoro con particolare riferimento agli ammortizzatori sociali.

Le parti, nell'evidenziare la necessità, quando si verificheranno le condizioni, di procedere alla stesura definitiva anche nei contratti precedenti, convengono di proseguire il negoziato già a partire dalla prossima settimana.

CONFINDUSTRIA	CGIL CISL UIL
FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA AICA	FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTucs-UIL

ALLEGATO 2

AVVISO COMUNE,PER L'ATTUAZIONE DEI RINVII DI CUI ALL'ART. 5, COMMI 4BIS E 4 TER, DEL DECRETO LEGISLATIVO 6 SETTEMBRE 2001, N. 368, COME MODIFICATO DALL'ART. 1, COMMA 40, DELLA LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 247

Il giorno 24 del mese di giugno 2008,

AICA
Federturismo Confindustria

Filcams CGIL
Fisascat CISL
UilTucs UIL

Premesso che:

• la legge 24 dicembre 2007, n. 247 "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale" ha introdotto, in tema di contratto a tempo determinato, un rinvio ad avvisi comuni sottoscritti da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per stabilire:

a) la durata dell'ulteriore contratto a termine che, in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art. 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, può essere stipulato fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per una sola volta, qualora, per effetto di successioni di contratto a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, si sia raggiunto il termine di trentasei mesi di rapporto, comprensivo di proroghe e rinnovi
b) le attività stagionali, ulteriori rispetto a quelle definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, per le quali non trovano applicazioni le disposizioni di cui all'art. 5 comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001;

• Le parti in epigrafe intendono dare attuazione ai rinvii disposti da tale norma di legge;

si conviene quanto segue:

1) la durata del contratto a termine che può essere stabilito in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art.5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, non può essere superiore a 12 mesi".

2) in attuazione del rinvio legislativo di cui sopra alla contrattazione nazionale, la disciplina di cui al primo periodo del comma 4 bis del suddetto decreto legislativo non si applica nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, art 51 e 55, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi degli articoli 53 e 56 del CCNL dell'Industria Turistica del 9 luglio 2010, e 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. Per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per esigenze sostitutive di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto,rientranti nella condizione di cui al comma precedente, si conviene esteso il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 56 del CCNL dell'Industria Turistica siglato il 9 luglio 2010.

3) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 5, comma 4 quater, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 51 e 55 del CCNL dell'Industria Turistica siglato il 9 luglio 2010.

AICA
FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA

FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTucs-UIL

ALLEGATO 3

ALBERGHI

Attuale Livello	Nuovo Inquadramento	QUALIFICA ATTUALE	TIPOLOGIA DELLE MODIFICHE	PROPOSTA DI DEFINIZIONE DELLA NUOVA QUALIFICA	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	da discutere al 2° livello
1°	B1	Responsabile di Ristorante	➔ **variata in**	*Responsabile dei ristoranti*		**X**			**All**
1°	B1		INSERIRE ➔	Vice Capo Settore Ristorazione		**X**			**All**
3°	C1		INSERIRE ➔	Impiegato di concetto			**X**		**All**
3°	C1	Primo Barman (3)	➔ **variata in**	*Primo Barman (eliminare nota)*		**X**			**All**
3°	C1	Maitre (4)	➔ **variata in**	*Maitre (eliminare nota)*		**X**			**All**
3°	C1	Portiere unico	➔ **variata in**	*Vice Primo portiere o unico*	**X**				**All**
3°	C1	Segretario ricevimento cassa o amministrazione (1), (2)	➔ **variata in**	*Segretario ricevimento e cassa (eliminare note)*	**X**				**All**

Attuale Livello	Nuovo Inquadramento	QUALIFICA ATTUALE	TIPOLOGIA DELLE MODIFICHE	PROPOSTA DI DEFINIZIONE DELLA NUOVA QUALIFICA	Rooms Department	F&B Department	Servizi Department	Direzione Department	da discutere al 2° livello
3°	C1		INSERIRE ➔	Impiegato addetto al booking senza capo			**X**		**All**
3°	C1	Economo e/o magaziniere con- segnatario non considerati nei livelli superiori	➔ **variata in**	*Economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori inclusi coloro che sovrintendono anche alla supervisione delle attività di stewarding*		**X**			**All**
4°	C2	Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore	➔ **variata in**	*Chef de rang in sala, ai piani, sommellier*		**X**			**All**
4°	C2	Guardarobiera unica consegnataria	➔ **variata in**	*Guardarobiera unica consegna- taria laddove non esiste la Prima Gurdarobiera consegnataria*	**X**				**All**
4°	C2	Portiere (ex secondo portiere ed ex turnante)	➔ **variata in**	*Portiere*	**X**				**All**
4°	C2		INSERIRE ➔	Addetto Booking	**X**				**All**
4°	C2	Operaio specializzato	➔ **variata in**	*Operaio specializzato - Manutentore*			**X**		**All**
4°	C2	Massoterapista	➔	*Massoterapista-Massaggiatrice*			**X**		**All**

			variata in						
5°	C3		INSERIRE ➔	Impiegato d'ordine di Direzione Generale			**X**		**All**
5°	C3		INSERIRE ➔	Addetto all'economato		**X**			**All**
5°	C3		INSERIRE ➔	Cameriere sala e bar		**X**			**All**
5°	C3	Telescriventista	➔ **variata in**	*Videoterminalista*			**X**		**All**
5°	C3	Lavandaio unico	➔ **variata in**	*Lavandaio unico laddove non esiste il Capo lavandaio*	**X**				**All**
5°	C3	Addetto con mansioni d'ordine	➔ **variata in**	*Impiegato con mansioni d'ordine*			**X**		**All**
6° S	D1		INSERIRE ➔	Commiss sala e bar diplomato		**X**			**All**

ALLEGATO 4

CONTENUTI FORMATIVI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER LE AZIENDE CHE APPLICANO IL CCNL INDUSTRIA TURISTICA

I percorsi formativi delle specifiche figure professionali sono articolati in contenuti formativi di base e di carattere trasversale, finalizzati all'inserimento in azienda e nell'ambiente lavorativo mediante il trasferimento delle conoscenze su tematiche comuni, e in contenuti formativi di carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di conoscenze e capacità tecnico-professionali.

CONOSCENZE E COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI (COMUNI A TUTTE LE FIGURE)

• Conoscere il contesto aziendale di riferimento (Missione e cultura aziendale, Carta dei Valori, Codice etico, Evoluzione del sistema dell'Industria Turistica nelle diverse sue parti speciali)
• Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali, con particolare riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, trattamento economico fisso ed accessorio, assenze del personale, codice disciplinare, articolazione organizzativa dell'Azienda con particolare riferimento alla struttura di appartenenza
• Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro, in particolare le principali normative di riferimento (Legge 191/1974, D.lgs. 626/1994, ecc.); l'organizzazione della sicurezza sul lavoro; cenni sulla prevenzione incendi, le emergenze ed il pronto soccorso; i dispositivi di protezione individuale
• Conoscere i principali processi economici e commerciali dell'impresa
• Valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale
• Comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna)
• Analizzare e risolvere situazioni problematiche
• Conoscere ed saper utilizzare le tecniche, i metodi di lavoro della propria area di attività, gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
• Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Di seguito sono riportati i profili formativi alcuni di carattere generale ed altri a carattere specifico

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO AI PIANI

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Governante
• Cameriera ai piani, villaggi turistici, camping
• Guardarobiere
• Addetto ai servizi di camera
• Stiratrice, cucitrice, rammendatrice
• Pulitore, Lavatore a secco, Lavandaio, Addetto tintoria
• Operatore servizi di pulizia
• Addetto ai servizi di alloggio
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
• Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
• Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
• Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
• Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
• Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
• Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
• Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione della pulizia e dl riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni
• Conoscere e saper applicare le procedure per evitare sottrazioni, smarrimenti, usi impropri dei materiali e delle dotazioni aziendali, nonché dei beni dei clienti
• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
• Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
• Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLA PRODUZIONE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Dietologo
• Cuoco
• Chef Tecnologo
• Gastronomo
• Commis di cucina
• Addetto di cucina
• Pizzaiolo
• Gelatiere
• Pasticciere
• Sfoglina
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
• Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
• Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
• Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande
• Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali
• Conoscere e sapere applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia d'igiene alimentare
• Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari
• Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione
• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
• Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
• Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
• Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
• Svolgere le operazioni di preparazione delle materie prime
• Saper preparare fondi, salse, antipasti, primi piatti, secondi piatti, piatti di paste lievitate, dolci e gelati
• Saper curare la coreografia del piatto
• Conoscere e saper applicare le tecniche relative al controllo del costo – pasto
• Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
• Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
• Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLA SALA

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Maitre
• Sommelier
• Caffettiere, Dispensiere, Cantiniere
• Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore
• Cameriere ristorante, piani, sala, bar, tavola calda, self service
• Commis di sala, tavola calda, bar
• Addetto ai servizi di mensa
• Addetto ai servizi di ristorazione
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
• Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
• Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
• Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
• Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
• Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
• Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
• Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
• Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
• Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
• Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse tipologie di servizio
• Conoscere e saper presentare le caratteristiche dei piatti e delle bevande compresi nel menù
• Conoscere e saper applicare le tecniche per apparecchiare e sparecchiare, secondo le diverse tipologie di servizio
• Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
• Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
• Conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti
• Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
• Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
• Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLA MANUTENZIONE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Operaio qualificato;
• Operaio comune
• Operaio specializzato;
• Operaio specializzato provetto;
• Capo squadra
• Capo operaio
• Giardiniere
• Addetto alla manutenzione di aree verdi
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
• Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo
• Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza
• Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
• Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
• Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
• Controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
• Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
• Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
• Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
• Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi
• Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
• Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
• Saper operare in un cotesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente
• Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
• Saper eseguire interventi di precisione per aggiustare, mantenere e riparare macchine, impianti, dotazioni e attrezzature
• Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
• Sapere applicare le procedure e saper utilizzare la strumentazione per il collaudo
• Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
• Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO AL RICEVIMENTO E ADDETTO FRONT E BACK OFFICE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Portiere
• Assistente di portineria
• Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli
• Guardiano diurno e notturno
• Hostess
• Sorvegliante di ingresso
• Custode
• Centralinista
• Segretario di ricevimento, cassa, portineria
• Controllore di campeggio
• Addetto al ricevimento, cassa, cassa bar, cassa ristorante
• Addetto cassa negozi vari
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
• Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
• Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
• Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
• Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
• Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
• Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
• Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
• Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
• Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
• Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
• Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
• Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
• Conoscere e saper applicare le tecniche di yeld management
• Conoscere e saper applicare le tecniche per la formulazione del piano prenotazioni e le modalità per il suo utilizzo
• Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la registrazione del cliente
• Conoscere e saper applicare le procedure per la custodia dei valori e del bagaglio dei clienti
• Conoscere e saper applicare le tecniche per la predisposizione della partenza del cliente
• Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni, materiali
• Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione della pulizia e dl riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni
• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
• Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
• Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: OPERATORE AREA BENESSERE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Addetto Fangoterapia;
• Addetto alle Inalazioni;
• Massoterapista;
• Massaggiatore;
• Fisiocinesiterapista;
• Estetista;
• Pedicurista
• Manicurista
• Barbiere
• Parruchhiere
• Visagista
• Addetto fangoterapia
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo, svolgere attività di accoglienza diretta alla persona nei reparti cura delle aziende termali e saper accompagnare gli utenti alle visite, agli accertamenti sanitari e alle cure termali.
• Saper trasferire e/o trasportare gli utenti non autonomi utilizzando i presidi, gli ausili e le attrezzature idonee.
• Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
• Conoscere le diverse tipologie dei mezzi di cura termali, gli effetti dei principi attivi in essi contenuti
• Saper leggere ed interpretare le prescrizioni mediche indicate nelle schede cliniche dei clienti
• Conoscere e saper applicare le procedure e le tecniche adeguate alle diverse tipologie di trattamento termale
• Conoscere e saper utilizzare i prodotti, gli strumenti, le attrezzature e gli impianti per la corretta somministrazione dei trattamenti termali secondo le prescrizioni mediche
• Saper realizzare attività semplici di supporto diagnostico e terapeutico.
• Conoscere e saper rilevare eventuali effetti collaterali nel corso della somministrazione del trattamento • Conoscere e saper applicare le tecniche di primo soccorso
• Saper rilevare il livello dei consumi dei prodotti utilizzati e lo stato di usura delle componenti di servizio, provvedendo al reintegro se necessario
• Saper preparare il materiale naturale termale, saperne controllare le caratteristiche fisiche e curarne la conservazione.
• Saper identificare le anomalie di funzionamento delle attrezzature e dei macchinari adottando modalità specifiche di intervento.
• Saper riconoscere le caratteristiche del cliente, identificarne i bisogni e le aspettative.
• Conoscere e saper eseguire i principi della rieducazione funzionale termale, al fine di poter coadiuvare il personale sanitario addetto alla sua realizzazione.
• Conoscere e saper eseguire diversi tipi di massaggi
• Conoscere e saper eseguire i principali trattamenti estetici
• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
• Saper operare nel rispetto delle procedure igienico-sanitarie per la predisposizione, la manutenzione, la disinfezione e/o la sterilizzazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro
• Conoscere elementi di legislazione sanitaria e termale
• Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
• Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
• Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

CCNL INDUSTRIA TURISTICA : ADDETTO BACK OFFICE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Operatore
• Programmatore
• Analista
• Programmatore - Analista
• Operatore di macchine perforatrici e verificatrici
• Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle TLC
• Operatore di elaboratore con controllo di flusso
• Schedulatore flussista
• Programmatore e minutatore di programmi
• Tecnico programmatore di assistenza e installazione
• Tecnico sistema informativo aziendale
• Tecnici /operatori di informatica aziendale
• Altri qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
• Conoscere il concetto di organizzazione e pianificazione del lavoro e degli elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro
• Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, disegno ed analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
• Conoscere le metodologie di rilevazione dei fabbisogni informativi
• Conoscere ed utilizzare le metodologie e le tecniche di rappresentazione dei processi a contenuto informatico
• Essere in grado di utilizzare i tools informatici a supporto delle metodologie e tecniche di analisi
• Eseguire operazioni di caricamento dei dati sui sistemi informatici aziendali
• Saper gestire il mantenimento in efficienza della sala di elaborazione, la predisposizione delle varie unità componenti il sistema, il salvataggio dei programmi, la manutenzione ordinaria e l'alimentazione delle periferiche
• Saper strutturare data base, utilities, tools, test dei programmi, collaudo dei programmi, tecnologie per l'office automation, test di penetrazione e auditing del software
• Essere in grado di utilizzare i linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi
• Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
• Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
• Saper individuare eventuali "bug" o imperfezioni nelle diverse applicazioni, in particolare quelle web, che costituiscono un rischio per eventuali infiltrazioni di intrusi
• Conoscere le norme per il trattamento dei dati nel rispetto della tutela della privacy e la legislazione contro i crimini informatici
• Essere in grado di proporre soluzioni di sistemi EDP atte al miglioramento della produttività, all'incremento o al recupero dell'efficacia e dell'efficienza
• Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
• Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto
• Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
• Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
• Conoscere le tecniche di benchmarking e conoscenza del mercato ICT
• Conoscere i linguaggi di sviluppo dei sistemi
• Conoscere le tecniche di manutenzione evolutiva dei sistemi
• Conoscere i principali database: Oracle, SQL Server

CCNL INDUSTRIA TURISTICA : ADDETTO BACK OFFICE; ADDETTO FRONT E BACK OFFICE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Segretario – Segretario assistente
• Segretario di direzione
• Segretario di amministrazione
• Corrispondente in lingue estere
• Addetto compiti vari di ufficio
• Centralinista telefonico
• Receptionist
• Addetto alle attività di segreteria
• Addetto al call center
• Addetto archivio centralizzato
• Centralinista con elementi di lingua straniera
• Dattilografo
• Stenodattilografo
• Archivista, protocollista
• Fatturista
• Schedarista
• Codificatore
• Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
• Stenodattilografo in lingue estere
• Magazziniere
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento, le procedure previste dal Sistemi di Qualità Aziendale
• Conoscere il concetto di organizzazione e pianificazione del lavoro e degli elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro
•
Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni (sia su carta che su supporti informatici) anche in lingua straniera
• Conoscere e applicare le tecniche della comunicazione verbale e telefonica per la gestione della relazione interpersonale
• Conoscere le componenti, le fasi e gli obiettivi della comunicazione scritta e delle principali forme di comunicazione aziendale
• Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta e l'archiviazione dei documenti cartacei
• Conoscere le procedure e saper organizzare le riunioni e gli eventi di lavoro
• Conoscere e applicare le procedure per l'organizzazione di viaggi di lavoro
• Conoscere la funzionalità del sistema operativo e dell'interfaccia utente e del contesto di rete aziendale
• Conoscere gli elementi di base per navigare nella rete internet e gestire la posta elettronica per una efficace ed efficiente organizzazione del lavoro
• Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
• Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici
• Essere in grado di individuare e risolvere semplici anomalie e disfunzioni ricorrenti
• Conoscere ed saper utilizzare le funzionalità avanzate dei software applicativi, quali per esempio, programmi di scrittura, calcolo, presentazione ecc.
• Essere in grado di produrre documenti complessi, tabelle e grafici relativi, presentazioni efficaci e sapere integrare i file relativi agli applicativi utilizzati
• Essere in grado di gestire la corrispondenza
• Conoscenza normativa vigente in materia di circolazione e di recapito di corrispondenza
• Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
• Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura

• Conoscere e saper operare nel rispetto della normativa sulla privacy
• Conoscenza normativa vigente in materia di pubblica sicurezza
• Uso sistemi di sicurezza attivi e passivi in dotazione
• Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
• Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto
• Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
• Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
• Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

CCNLINDUSTRIATURISTICA: ADDETTO ALLAORGANIZZAZIONE, ADDETTO ALFRONTOFFICE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Programmatore di viaggi e congressi
• Promotore commerciale
• Promotore turistico locale
• Addetto ai servizi di prenotazione, servizi turistici, biglietterie
• Addetto alla vendita banco viaggi
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
• Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
• Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
• Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
• Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
• Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
• Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
• Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
• Conoscere e saper applicare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria
• Conoscere e saper applicare le tecniche per la definizione del planning
• Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
• Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
• Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
• Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing
• Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
• Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
• Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
• Saper effettuare prenotazioni
• Saper emettere biglietti aerei e ferroviari
• Conoscere le procedure di assistenza aeroportuale
• Saper compilare voucher e booking form
• Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
• Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
• Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento in valuta straniera e nazionale
• Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO AI SERVIZI DI SPIAGGIA , PORTUALI E PARCHI, ADDETTO ALL'ANIMAZIONE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Capo assistente bagnanti
• Assistente ai bagnanti
• Inserviente di stabilimento o cabina o capanna
• Sommozzatore
• Ormeggiatore
• Addetto ai servizi portuali
• Animatore
• Istruttore di nuoto
• Istruttore di ginnastica
• Sorvegliante di infanzia
• Addetto ai campi sportivi ed ai giochi
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
• Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
• Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
• Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
• Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
• Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
• Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
• Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
• Conoscere e saper applicare le tecniche di salvataggio
• Conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto
• Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
• Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
• Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
• Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
• Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
• Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
• Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
• Saper gestire e coordinare le attività ludiche del cliente
• Conoscere e saper applicare alle attività dello spettacolo le tecniche relative a luci e suoni
• Conoscere e saper applicare nel contesto aziendale le tecniche sportive e artistiche
• Saper organizzare, gestire e coordinare le attività ludico sportive di bambini e ragazzi
• Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
• Conoscere i processi "caratteristici" della funzione dell'animazione pertinente i giochi acquatici e le interazioni con le altre funzioni aziendali
• Conoscere i criteri generali di tecnologia dei sistemi idraulici delle attrazioni acquatiche e dei dispositivi di sicurezza pertinenti

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTI AI SERVIZI MARINARESCHI

Il percorso formativo della figura professionale del Ormeggiatore esperto (C1) è articolato all'interno di una accertabile esperienza marinaresca che comprende prevalentemente aspetti specialistici. La funzione presuppone l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta, in qualsiasi situazione meteorologica sia di giorno sia di notte, e la capacità di nuotare:

a) specialistici:

– abilitazione alla condotta delle Unità da diporto, o titolo equipollente;
– conoscenza delle caratteristiche dei mezzi nautici di servizio;
– conoscenza delle caratteristiche degli impianti e delle dotazioni portuali, con particolare riferimento ai sistemi e strumenti d'ormeggio;
– conoscenza e pratica delle procedure d'ormeggio;
– conoscenza delle procedure e dei presidi antinfortunistici;
– conoscenza delle specifiche situazioni meteomarine locali;
– conoscenza delle responsabilità che la disciplina contrattuale con l'Utenza affida alla sua funzione;
– abilitazione all'uso di apparati radio in VHF;
– conoscenza dei mezzi di sollevamento delle Unità in dotazione alla struttura;
– conoscenza delle procedure a cui la sua attività deve uniformarsi nelle diverse situazioni meteorologiche;
– conoscenza delle procedure per combattere incendi e allagamenti a bordo delle Unità da diporto;

b) gestionali:

– capacità di uniformarsi alle disposizioni impartite ed al "lavoro di gruppo";
– capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze;

Il percorso formativo della figura professionale di Ormeggiatore qualificato (C3) è articolato all'interno di una esperienza marinaresca semplice che comprende prevalentemente aspetti specialistici. La funzione presuppone l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta, in qualsiasi situazione
meteorologica, sia di giorno sia di notte, e la capacità di nuotare:

a) specialistici:

–
conoscenza delle caratteristiche degli impianti e delle dotazioni portuali, con particolare riferimento ai sistemi e strumenti d'ormeggio;
– conoscenza delle procedure d'ormeggio;
– conoscenza dei presidi antinfortunistici;
– conoscenza delle specifiche situazioni meteomarine locali;
– conoscenza delle responsabilità che la disciplina contrattuale con l'Utenza affida alla sua funzione;
– abilitazione all'uso di apparati radio in VHF;

b) gestionali:

– capacità di uniformarsi alle disposizioni impartite ed al "lavoro di gruppo";
– capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze.

Il percorso formativo della figura professionale del Responsabile manutenzione e sicurezza (B2) articolato all'interno di una profonda esperienza tecnica, che comprende aspetti specialistici e contenuti gestionali di rilevante importanza per la sicurezza del lavoro. La funzione presuppone il possesso di diploma tecnico, in specie di elettricista o elettromeccanico, l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta e la capacità di nuotare.

a) specialistici:

– abilitazione, ove richiesta, alla condotta degli impianti elettrici, elettromeccanici e meccanici in dotazione alla struttura;
– conoscenza delle reti elettriche, idriche, fognarie e delle Utenze;
– conoscenza dei processi di manutenzione ordinaria e straordinaria;
– conoscenza della legislazione antinfortunistica e dei presidi adottabili a riduzione/prevenzione dei diversi rischi;
– conoscenza e custodia delle procedure e dei presidi antinfortunistici adottati ;
– conoscenza delle caratteristiche degli impianti, delle dotazioni dello scalo e delle eventuali officine;
– conoscenza delle responsabilità che l'Azienda affida alla sua funzione;
– conoscenza delle procedure a cui la sua attività deve uniformarsi nelle diverse situazioni meteorologiche; in specie in quelle avverse;
– conoscenza delle procedure per combattere incendi e allagamenti a bordo delle Unità da diporto;

b) gestionali:

– capacità di aggiornamento delle procedure antinfortunistiche;
– capacità di collaborare con l'ufficio ricezione per il mantenimento di una situazione aggiornata sull'efficienza delle apparecchiature e impianti;
– capacità di riferire alla funzione superiore difetti tecnici o della sicurezza proponendo possibili soluzioni;
– capacità di uniformarsi alle direttive ricevute
– capacità di operare scelte assumendosene la responsabilità e riportandole, appena possibile, alla funzione superiore;
– capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze.

Il percorso formativo della figura professionale di Responsabile tecnico dei mezzi nautici di servizio (B2) è articolato all'interno di una esperienza marinaresca e tecnica della conduzione di Unità navali che comprende prevalentemente aspetti specialistici. La funzione presuppone l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta, in qualsiasi situazione meteorologica, sia di giorno sia di notte, e la capacità di nuotare. Questa funzione è spesso attribuita al Nostromo.

a) specialistici:

– abilitazione alla condotta delle Unità da diporto richiesta dalla tipologia dei mezzi nautici in dotazione, o titolo equipollente; profonda conoscenza delle Unità da diporto e esperienza certa di navigazione;
– conoscenza delle caratteristiche tecniche degli impianti e dotazioni di bordo;
– conoscenza degli elementi strutturali delle Unità da diporto;
– conoscenza dei processi di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti e dotazioni di bordo, e dell'opera viva;
– conoscenza dei mezzi di sollevamento delle Unità;
– conoscenza delle procedure a cui la sua attività deve uniformarsi nelle diverse situazioni meteorologiche; in specie in quelle avverse;
– conoscenza delle procedure per combattere incendi e allagamenti a bordo delle Unità da diporto;

b) gestionali:

– capacità di collaborare con il Nostromo per il mantenimento di una situazione aggiornata dei mezzi nautici;
– capacità di riferire alla funzione superiore difetti dei mezzi e relative dotazioni proponendo possibili soluzioni;
– capacità di operare scelte assumendosene la responsabilità e riportandole, appena possibile, alla funzione superiore;
– capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze;

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLE ATTRAZIONI MECCANICHE E ACCOGLIENZA

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere i processi “caratteristici” della funzione dell’animazione e dell’accoglienza e le interazioni con le altre funzioni aziendali
• Conoscere i criteri generali di tecnologia meccanica delle attrazioni e dei dispositivi di sicurezza pertinenti
• Saper applicare la metodologie previste dal sistema qualità aziendale
• Saper utilizzare le attrazioni meccaniche e pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLA MANUTENZIONE E ALLA PULIZIA DI GABBIE, RECINTI, VASCHE ED ACQUARI ED ALLA CURA E SOMMINISTRAZIONE DEI PASTI AGLI ANIMALI;

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

•
Conoscere i processi “caratteristici” delle attività di cura e salvaguardia degli animali e le interazioni con le altre funzioni aziendali
• Conoscere i criteri generali pertinenti la cura delle gabbie, recinti, vasche ed acquari e dei dispositivi di sicurezza pertinenti
• Saper applicare la metodologie previste per la somministrazione dei pasti agli animali
• Saper utilizzare i pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO AL BANCO

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Addetto al controllo delle vendite;
• Preparatore di commissioni;
• Cassiere Comune;
• Commesso alla vendita al pubblico;
• Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia;
• Magazziniere anche con funzioni di vendita;
• Addetto ai negozi o filiali di esposizioni,
• Estetista, anche con funzioni di vendita;
• Addetto al ricevimento ed esecuzione mansioni di bordo;
• Commesso specializzato provetto;
• Addetto al centralino telefonico
• Barman
• Banconiere di gelateria, pasticceria, tavola calda, chiosco di stazione
• Barista
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
• Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
• Saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche
• Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
• Saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita
• Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
• Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
• Conoscere e saper applicare le politichesi marketing dell'azienda
• Conoscere la merceologia alimentare e delle bevande
• Conoscere la merceologia specifica
• Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali
• Saper gestire i rapporti con i fornitori
• Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
• Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
• Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura, marcatura e confezionamento dei prodotti
• Saper gestire la preparazione, il confezionamento e l'imballaggio della merce
• Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
• Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme haccp
• Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di controllo e autocontrollo in materia di igiene alimentare
• Saper definire il piano di assortimento e fare gli ordini
• Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out
• Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
• Conoscere i principali prodotti locali tipici e tradizionali
• Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio delle principali bevande
• Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio di piatti semplici
• Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali
• Saper utilizzare i principali software applicativi
• Conoscere e saper gestire le operazioni, gli strumenti di pagamento e di incasso e la relativa documentazione
• Saper gestire i servizi al cliente dopo la vendita, compreso le operazioni di assistenza e di ripristino conformità del prodotto
• Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
• Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

• Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
• Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLE ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA GESTIONE DELL'AZIENDA

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO:

• Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi
• Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda
• Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda
• Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione
• Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo
• Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
• Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli utilizzati nella propria area di attività
• Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro
• Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.
• Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
• Conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza e dei relativi prodotti e servizi.
• Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
• Avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO AREA AMMINISTRATIVA

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Contabile
• Contabile esperto
• Addetto contabilità
• Contabile specialista
• Addetto gestione crediti
• Operatore di contabilità
• Addetto a macchine elettrocontabili
• Economo
• Contabile d'ordine
• Contabile/impiegato amministrativo
• Tecnici ed addetti di amministrazione/ finanza/ controllo di gestione
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
• Conoscere il concetto di organizzazione e pianificazione del lavoro e degli elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro
• Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni
• Conoscere i principi economici, finanziari e contabili
• Conoscere le principali normative fiscali vigenti
• Essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili in partita doppia (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA)
• Conoscere e saper utilizzare i diversi mezzi e sistemi di pagamento ed incasso
• Essere in grado di impostare il primo bilancio di verifica
• Conoscere i criteri generali che guidano l'interpretazione e la lettura del bilancio d'esercizio
• Essere in grado di leggere i dati di bilancio per poter valutare i risultati conseguiti dalla propria azienda
• Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale per le registrazioni delle operazioni e dei fatti contabili
• Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
• Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici per elaborazioni extracontabili
• Essere in grado di individuare e risolvere semplici anomalie e disfunzioni ricorrenti
• Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili
• Essere in grado di effettuare le rilevazioni di operazioni complesse
• Conoscere ed applicare i criteri di valutazione per le operazioni di chiusura dei conti e redazione del bilancio
• Possedere padronanza completa delle logiche e dei meccanismi operativi di redazione del bilancio d'esercizio
• Essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo
• Conoscere i principali indici di redditività, finanziari e patrimoniali
• Essere in grado di analizzare il contenuto dei principali documenti allegati al bilancio previsti dalla normativa
• Essere in grado di elaborare dei dati informativi del bilancio per la redazione di report significativi
• Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
• Saper redigere documenti o lettere di natura contabili, moduli e distinte
• Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso
• Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica
• Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
• Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
• Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
• Essere in grado di eseguire operazioni fiscali e previdenziali e di gestire attività di acquisto e di fatturazione

• Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
• Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto
• Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
• Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
• Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO BACK OFFICE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Addetto area risorse umane
• Assistente amministrazione personale
• Addetto amministrazione personale
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessari per sviluppare progetti di miglioramento organizzativo della funzione/processo, in coerenza con gli obiettivi di aziendali (sviluppo organizzativo) ovvero realizzare un'analisi organizzativa della struttura e dei processi dell'area di competenza identificare e sviluppare aree di intervento nuove ed individuare le migliori modalità di gestione dei processi di competenza pianificare azioni di miglioramento rispetto alle esigenze rilevate tenere sotto controllo lo stato di avanzamento dei progetti e programmi di sviluppo organizzativo
• Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
conoscere le procedure previste dal sistema qualità
conoscere il sistema gestionale aziendale
• Conoscere le tematiche inerenti la costituzione, gestione ed estinzione del rapporto di lavoro, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico
• Conoscere gli adempimenti amministrativi previdenziali e fiscali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione
• Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale • Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale
• Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia
• Essere in grado di utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite
• Essere in grado di raggiungere gli obiettivi individuali e di contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa (orientamento al risultato)
• Essere in grado di operare scelte e decisioni, valutando attentamente le conseguenze causate dalle scelte, assumendone la responsabilità (decisione)
• Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico–finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
• Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
• Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
• Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)
• Essere in grado di individuare soluzioni innovative e a promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nella proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
• Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
• Saper lavorare in un team di lavoro
• Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

• Conoscere i processi “caratteristici” della funzione “amministrazione del personale” e le interazioni con le altre funzioni aziendali
• Conoscere le tecniche di selezione del personale, di analisi dei bisogni formativi e di gestione dei piani di formazione
• Conoscere le metodologie di pianificazione e controllo delle risorse umane e del costo lavoro
• Conoscere le metodologie e i sistemi di definizione delle politiche retributive e saper elaborare piani retributivi e sistemi incentivanti per il personale
• Acquisire tecniche di negoziazione nell’ambito delle relazioni industriali
• Conoscere la normativa del lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva

CCNL INDUSTRIA TURISTICA

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• Tecnico commerciale
• Tecnico organizzazione vendite
• Capo ufficio commerciale/customer service
• Capo area/ispettore vendite
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessari per sviluppare progetti di miglioramento organizzativo della funzione/processo, in coerenza con gli obiettivi di aziendali (sviluppo organizzativo) ovvero realizzare un'analisi organizzativa della struttura e dei processi dell'area di competenza identificare e sviluppare aree di intervento nuove ed individuare le migliori modalità di gestione dei processi di competenza pianificare azioni di miglioramento rispetto alle esigenze rilevate tenere sotto controllo lo stato di avanzamento dei progetti e programmi di sviluppo organizzativo
•
Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
conoscere le procedure previste dal sistema qualità
conoscere il sistema gestionale aziendale
• Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"
• Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
• Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
• Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing
• Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee guida per il futuro
• Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico
• Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche
• Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla prospezione al post-vendita)
• Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività
• Conoscere i principi dell'orientamento al cliente
• Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)
• Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo
• Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni
• Conoscere i principi della comunicazione telefonica
• Conoscere ed saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività
• Essere in grado di raggiungere gli obiettivi, individuali e di contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa (orientamento al risultato)
• Essere in grado di operare scelte e decisioni, valutando attentamente le conseguenze causate dalle scelte, assumendosene rischi e responsabilità (decisione)
• Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico–finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
• Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)

• Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
• Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto (elaborazione sistemica/problem setting/solving)
• Essere in grado di individuare soluzioni innovative e a promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nella proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
• Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
• Saper lavorare in un team di lavoro
• Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
• Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
• Essere in grado di programmare le azioni di vendita
• Conoscere le tecniche di vendita e le strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un ottica di customer
• Saper definire strategie tese ad aumentare la penetrazione nel mercato di riferimento o di nuovi mercati di sbocco
• Essere in grado di effettuare l'esame delle caratteristiche del prodotto in termini di qualità, prezzo, distribuzione, garanzie, assistenza postvendita
• Essere in grado di predisporre il budget aziendale delle vendite
• Essere in grado di predisporre i servizi postvendita tesi alla fidelizzazione del cliente
• Acquisire le tecniche di pricing, contrattualistica e costruzione dell'offerta
• Conoscere i mercati di riferimento ed acquisire le tecniche per l'analisi di mercato
• Conoscere gli standard contrattuali (joint ventures, accordi con Stati stranieri, ecc.)
• Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato

CCNL INDUSTRIA TURISTICA

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

• addetto marketing e/o trade marketing
• tecnici ed operatori di comunicazione e immagine
• tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite
• visual merchandiser
• addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti
• specialista promozione e vendita
• assistente marketing
• operatore marketing e pubblicità
• Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

• Conoscere gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessari per sviluppare progetti di miglioramento organizzativo della funzione/processo, in coerenza con gli obiettivi di aziendali (sviluppo organizzativo) ovvero realizzare un'analisi organizzativa della struttura e dei processi dell'area di competenza identificare e sviluppare aree di intervento nuove ed individuare le migliori modalità di gestione dei processi di competenza pianificare azioni di miglioramento rispetto alle esigenze rilevate
• Tenere sotto controllo lo stato di avanzamento dei progetti e programmi di sviluppo organizzativo
• Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
conoscere le procedure previste dal sistema qualità
conoscere il sistema gestionale aziendale
• Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "marketing e vendite"
• Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
• Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "marketing e vendite" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
• Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza
• Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l'individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate
• Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione
• Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee guida per il futuro
• Essere in grado di utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite
• Essere in grado di raggiungere gli obiettivi individuali e di contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa (orientamento al risultato)
• Essere in grado di operare scelte e decisioni, valutando attentamente le conseguenze causate dalle scelte, assumendone la responsabilità (decisione)
• Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico–finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
• Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
• Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
• Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)

• Essere in grado di individuare soluzioni innovative e a promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nella proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
• Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
• Saper lavorare in un team di lavoro
• Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro di esposizione dei prodotti, di marketing strategico e merchandising
• Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato
• Conoscere e saper utilizzare le strategie tese ad aumentare la penetrazione nel mercato di riferimento o di nuovi mercati di sbocco a partire dallo studio del mercato di riferimento o dei potenziali di zona
• Essere in grado di eseguire il trattamento e l'elaborazione dei dati grezzi per la definizione di una strategia di vendita
• Saper elaborare documentazione di sintesi, anche sotto forma di grafici e tabelle
• Conoscere e saper utilizzare i metodi di valutazione e controllo dei ritorni commerciali delle iniziative definite ed implementate
• Conoscere le tecniche e i metodi di comunicazione efficace sui prodotti
• Acquisire le tecniche di preparazione ed elaborazione di comunicati stampa e note informative
• Saper definire il piano di marketing per un prodotto o una linea di prodotti
• Saper definire una campagna pubblicitaria e predisporre un budget pubblicitario
• Saper controllare l'efficacia della campagna pubblicitaria e i risultati in termini di analisi costi/benefici
• Conoscere la struttura della rete di vendita o di distribuzione
• Predisporre servizi post-vendita tesi alla fidelizzazione del cliente
• Saper effettuare la conversione operativa di una strategia commerciale
• Conoscere le tematiche inerenti lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale d'impresa

ALLEGATO 5

ACCORDO SULLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE IN CICLI STAGIONALI.

Premesso

– che l'art. 41 del Ccnl dell'industria turistica prevede l'impegno delle parti ad individuare modalità di svolgimento dell'apprendistato professionalizzante in cicli stagionali, in attesa della definizione a livello normativo di tale istituto, al fine di renderlo immediatamente fruibile ed operativo all'atto dell'approvazione delle modifiche legislative,
– che per quanto riguarda l'ammissibilità del contratto di apprendistato professionalizzante nelle attività a carattere stagionale, il Ministero del Lavoro, con nota del 2 maggio 2006 ha chiarito che: "posto che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a due anni e superiore a sei, si ritiene impossibile utilizzare il contratto di apprendistato professionalizzante per le assunzioni nell'ambito delle attività a carattere stagionale che, per definizione, si esauriscono nel corso di una stagione";
– che la legge 6 agosto 2008, n. 133, modificando il comma 3 dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003, ha abrogato la durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, rendendo possibile l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante per le assunzioni di apprendisti in cicli stagionali, come espressamente confermato dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 27 del 10 novembre 2008;

si conviene che

le aziende turistiche a carattere stagionale - intendendosi per tali quelle individuate dal DPR 11.7.1995 n. 378 che ha così modificato il Numero 48 dell'elenco approvato con DPR 7.10.1963 n. 1525 in materia di attività lavorativa a carattere stagionale: "48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle Aziende Turistiche, che abbiano, nell'anno solare un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi" - potranno assumere con contratto di apprendistato professionalizzante stagionale i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53.

Il contratto di apprendistato stagionale si articolerà su almeno quattro cicli stagionali annui e per un impegno minimo di quattro mesi per ciclo stagionale annuo, per una durata complessiva del rapporto che non potrà superare 54 mesi.

I contenuti formativi saranno riproporzionati nel rispetto del limite legale di 120 ore per ciascun anno lavorato.

Il riproporzionamento dovrà essere effettuato sulla base dell'effettiva durata dei cicli stagiona-li e dovrà tenere conto anche dell'eventuale proroga o prolungamento del contratto stagionale, anche ai sensi di quanto previsto dall'Allegato 6.

Gli apprendisti potranno partecipare ad iniziative formative organizzate anche fuori stagione; in tale ipotesi, le ore di formazione saranno retribuite.

Nelle aziende a carattere stagionale l'apprendista resta in forza per l'intero periodo di apertura dell'azienda, eccetto i casi di dimissioni e licenziamento per giusta causa o giustificato motivo oggettivo.

L'apprendista conseguirà, i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti in cicli stagionali secondo il seguente schema:
– 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la il primo e il secondo ciclo di apprendistato;
– il raggiungimento del livello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per i successivi cicli di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova azienda, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché il nuovo rapporto si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

I periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi previsti dal CCNL dell'industria turistica.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo si applicano le vigenti disposizioni di legge e del CCNL dell'industria turistica relative all'apprendistato professionalizzante in quanto compatibili.

Gli apprendisti – al termine del periodo di apprendistato, ovvero all'atto del conseguimento della qualificazione cui è finalizzato il rapporto – potranno esercitare, in caso di riassunzioni da parte della medesima azienda nella quale hanno svolto il contratto di apprendistato, il diritto di cui all'articolo 53 del CCNL dell'Industria Turistica, secondo le procedure dallo stesso stabilite.

Roma, 13 marzo 2008

FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA
AICA

FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTucs-UIL

ALLEGATO 6

ACCORDO PER L'INDENNITA' DI CONTINGENZA A VALERE PER LE AZIENDE DEI SETTORI DEGLI ALBERGHI, DEI CAMPEGGI, DEI PUBBLICI ESERCIZI, DEGLI STABILIMENTI BALNEARI E DEGLI ALBERGHI DIURNI

Visto l'accordo interconfederale 14 febbraio 1975 sulla contingenza, nonché l'Accordo Nazionale di rinnovo del 10 agosto 1975 dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro 21 ottobre 1973 pubblici esercizi e 16 marzo 1972 alberghi col quale, fra l'altro, è stato convenuto il conglobamento dei punti della contingenza maturati sino al 31 gennaio 1975; preso atto delle disposizioni contenute in materia nel CCNL 14 luglio 1976 e dai precedenti Accordi Nazionali e Contratti Nazionali di lavoro, si è convenuto quanto segue:

Articolo 1

I punti di contingenza che scatteranno dal 1° febbraio 1977 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:

a) Personale qualificato:		b) Apprendisti:	
+ 18 anni	2.243	+ 18 anni	2.019
– 18 anni	2.019	– 18 anni	1.817

I punti di contingenza che scatteranno dal 1° agosto 1977 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:

a) Personale qualificato:		b) Apprendisti:	
+ 18 anni	2.316	+ 18 anni	2.085
– 18 anni	2.085	– 18 anni	1.876

I punti di contingenza che scatteranno dal 1° febbraio 1978 verranno calcolati in base ai seguenti valori-punto pesante:

a) Personale qualificato:		b) Apprendisti:	
+ 18 anni	2.389	+ 18 anni	2.150
– 18 anni	2.150	– 18 anni	1.935

Articolo 2

Gli importi di contingenza maturati dal 1° febbraio 1975 al 31 gennaio 1977 verranno allineati all'importo di contingenza più alto esistente nell'ambito di ciascun Raggruppamento della classificazione del personale del CCNL 14 luglio 1976.

Gli importi derivanti dalle suddette operazioni di allineamento verranno corrisposti ad iniziare dalla retribuzione del mese di novembre 1977. (La corresponsione di tali importi ai dipendenti dagli stabilimenti balneari e dagli alberghi diurni decorre dal 1° luglio 1978).

Articolo 3

Restano confermate tutte le disposizioni dei precedenti accordi e contratti nazionali in materia di contingenza non espressamente modificate dal presente Accordo.

ACCORDO 22 GENNAIO 1983 TRA IL GOVERNO E LE ORGANIZZAZIONI INDACALI DEI LAVORATORI E DEI DATORI DI LAVORO SUL COSTO DEL LAVORO

(Omissis)

Il Governo, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro si impegnano a mantenere l'incremento medio annuo del costo del lavoro, nei settori pubblico e privato, entro i limiti indicati in premessa.

Per il perseguimento degli obiettivi e l'osservanza dei vincoli sopraindicati, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori concordano le seguenti modifiche agli accordi che regolano le indennità di contingenza; il Governo e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano ad adottare le stesse misure per il pubblico impiego e con riferimento all'istituto della indennità integrativa speciale o indennità similari:
a) riporto a cento, con trimestre novembre 1982 - gennaio 1983 dell'indice del costo della vita, valevole ai fini della determinazione dell'indennità di contingenza, secondo le norme di cui al protocollo n. 1 annesso all'Accordo interconfederale del 15 gennaio 1957, assumendo come nuova base dell'indice, uguale a cento, le spese della famiglia tipo del trimestre agosto-ottobre 1982. Restano in vigore tutte le altre norme di cui al citato protocollo, integrato da quanto stabilito con l'Accordo di modifica del 25 gennaio 1968 per il calcolo della spesa del capitolo "abitazione";
b) per determinare gli aumenti dell'indennità di contingenza si farà riferimento alle differenze assolute al netto delle frazioni di punto che l'indice medio trimestrale del costo della vita presenta rispetto all'indice medio del trimestre precedente. Le variazioni così calcolate determineranno gli scatti dell'indennità di contingenza o punti attribuendo ad ogni punto di variazione dell'indice l'importo di lire 6.800 mensili. Tale valore è frazionabile ad ora e/o giornata, secondo le norme dei rispettivi contratti di lavoro;
c) nel caso il Governo proceda a variazioni delle imposte indirette, ai fini di un accorpamento delle aliquote e di una loro razionalizzazione, le parti si incontreranno – in via straordinaria – per concordare modalità e limiti di incidenza di tali variazioni sui prezzi dei beni che compongono il bilancio familiare, assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di contingenza;
d) alla fine di ciascun anno, il Governo e le parti si incontreranno per verificare l'andamento dell'inflazione rispetto al tasso di inflazione programmato e per valutare le misure di compensazione nel caso di scostamento. In tale valutazione non si terrà conto di eventuali aumenti dell'inflazione conseguenti alla rivalutazione del dollaro rispetto alla media ponderata delle valute della Comunità europea, ivi inclusa la lira, depurando la dinamica salariale dagli effetti di tale
eventuale rivalutazione.

LEGGE 26 FEBBRAIO 1986, n. 38.
Disposizioni in materia di indennità di contingenza.

Articolo 1

1. A partire dal 31 gennaio 1986 e fino alla data del 31 dicembre 1989 i datori di lavoro appartenenti a categorie per le quali sono stati stipulati accordi o contratti collettivi nazionali, che prevedano meccanismi di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita, sono tenuti a corrispondere il predetto adeguamento determinandolo nella misura derivante dall'applicazione dei criteri di calcolo di cui all'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13, con la decorrenza e con le cadenze ivi previste.
A tal fine si farà riferimento alla somma del minimo tabellare previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria per ciascun livello di inquadramento e dell'indennità di contingenza, spettanti nel mese precedente a quello dell'adeguamento. In sede di prima applicazione del meccanismo di cui sopra, l'entità dell'indennità di contingenza è pari per il settore industriale a 684.189 lire e per gli altri settori contrattuali ai corrispondenti valori in atto.
2. Sono abrogate le disposizioni in contrasto con la disciplina prevista nel comma 1. Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalla norma di cui al comma 1 le clausole di accordi o contratti collettivi vigenti, in contrasto con la predetta norma.
3. Le norme della presente legge non si applicano ai prestatori di lavoro con qualifica di dirigente ai sensi dell'articolo 2095 del codice civile nonché ai prestatori di lavoro addetti ai servizi domestici.

Articolo 2

La presente lettera entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

N.B. il D.P.R. n. 13/1986 reca: "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'articolo 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1985/87". Si trascrive il testo dell'articolo 16 di detto decreto:

Articolo 16

(Modifica del meccanismo della indennità speciale)

1. L'attuale sistema di adeguamento retributivo al costo della vita è modificato come segue:
a) cadenza semestrale di rivalutazione retributiva: per tale rivalutazione si fa riferimento al tasso percentuale di incremento risultante dal rapporto fra il valore medio dell'indice sindacale di un semestre rispetto a quello del semestre precedente. Tale tasso percentuale di incremento è arrotondato sulla seconda cifra decimale;
b) rivalutazione del cento per cento di una somma mensile uguale per tutti di lire 580.000 e di una percentuale pari al venticinque per cento della quota di retribuzione mensile eccedente tale parte. I benefici derivanti dalla rivalutazione semestrale delle 580.000 lire indicizzate al cento per cento costituiscono base per le correlative rivalutazioni dei semestri successivi. La retribuzione eccedente, sulla quale si calcola il venticinque per cento, viene determinata come segue: lo stipendio mensile della qualifica di appartenenza, ottenuto dividendo per dodici quello annuo lordo base in atto il mese precedente a quello dell'adeguamento, più l'indennità integrativa speciale maturata fino a quel momento, meno la quota di retribuzione indicizzata al cento per cento, come sopra rivalutata;
c) il primo semestre di attuazione decorre dal mese di novembre 1985 e termina il mese di aprile 1986, pertanto il primo adeguamento decorre dal 1° maggio 1986;
d) per la prima applicazione del nuovo meccanismo il tasso percentuale semestrale medio è determinato prendendo come base di riferimento dell'indice sindacale il valore di 134.00.

2. Nel caso di variazioni delle imposte indirette, ai fini di un accorpamento delle aliquote di una loro razionalizzazione, saranno concordate tra le delegazioni di cui all'articolo 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93, modalità e limiti di incidenza di tali variazioni sui prezzi dei beni che compongono il bilancio familiare, assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di contingenza.

3. L'efficacia del sistema di adeguamento retributivo al costo della vita di cui al presente articolo sarà assicurata per un periodo non inferiore a quattro anni"

LEGGE 13 LUGLIO 1990, n. 19
Norme in materia di adeguamento automatico della retribuzione
per effetto di variazioni del costo della vita.

Articolo 1

Le disposizioni in materia di adeguamento automatico della retribuzione per effetto di variazioni del costo della vita contenute nella legge 26 febbraio 1986, n. 38, e nell'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13, sono prorogate fino alla data del 31 dicembre 1991.

Sono fatte salve le disposizioni derivanti da accordi interconfederali stipulati successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge che prevedono modificazioni nella struttura delle retribuzioni riguardanti anche la materia di cui al comma 1.

ALLEGATO 7

CONVENZIONE PER LA FORNITURA DEL VITTO E ALLOGGIO PER LA STRUTTURA LBERGHIERA E LE STRUTTURE ALBERGHIERE IN CATENA

Le aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto ed alla fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti alle condizioni appresso indicate:
a) ogni pasto, pranzo o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino;
b) la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali;
c) le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;
d) il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà dal 1 agosto 2007 il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo le seguenti tabelle:

– un pranzo € 0,70
– una prima colazione € 0,12
– un pernottamento € 0,75

e) le parti si danno reciprocamente atto che, avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto e alloggio su scala nazionale ai dipendenti delle aziende alberghiere, tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi;
f) il dipendente è tenuto ad avvertire all'atto dell'assunzione il datore di lavoro della propria intenzione di usufruire del servizio vitto e alloggio. Di ogni modifica di detta scelta deve darne comunicazione al datore di lavoro con preavviso di almeno trenta giorni;
g) il datore di lavoro che per accertate oggettive esigenze aziendali non sia in grado di fornire il servizio di vitto e alloggio deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente. Qualora l'impossibilità a prestare il servizio intervenga in un momento successivo il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alle RSA per ricercare le più idonee soluzioni.

NOTA A VERBALE

A decorrere dal 1°agosto 2007, eventuali valori di vitto e alloggio provincialmente in atto previsti dalla contrattazione integrativa in atto, superiori a quelli di cui al punto d) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di € 0,20 per un pranzo, di € 0,02 per una prima colazione, e di 0,15 per un pernottamento.

Le parti richiedono congiuntamente una modifica del decreto legislativo n. 314 del 1997 al fine di chiarire che la rilevanza ai fini fiscali e contributivi del servizio di alloggio resta commisurata ai valori convenzionali determinati con gli appositi decreti ministeriali.

ALLEGATO 8

LAVORATORI STAGIONALI

LETTERA INAIL

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro
Direzione Generale

Roma, 5 ott. 1988

Alla FAIAT
Alla ASAP
Alla FIPE
Alla FIAVET
Alla FAITA
Alla FILCAMS
Alla FISASCAT-CISL
Alla UILTUCS-UIL

OGGETTO: Contratto Collettivo Nazionale

Con riferimento alla nota a margine si osserva preliminarmente che esula dalla competenza dello scrivente Istituto esprimere valutazioni in tema di accordi sindacali, la cui piena attuazione, per lo più, è informata a considerazioni di carattere politico-sociale.

Sotto l'aspetto tecnico si rileva, peraltro, che non sembra possano derivare conseguenze negative per i lavoratori dall'adozione del particolare sistema.

Infatti, l'importo giornaliero della retribuzione, determinato, a seconda dei casi, sulle retribuzioni effettive o convenzionali o – se superiori – sui minimi di legge, va moltiplicato, ai fini contributivi ed indennitari, per il numero dei giorni di effettiva presenza al lavoro, dovendosi intendere per giorni di effettiva presenza al lavoro non solo quelli nei quali il lavoratore presta effettivamente la sua opera, ma anche quelli che vengono retribuiti in forza di legge o di contratto pur non essendo il lavoratore fisicamente presente; in tale ipotesi possono ben rientrare i riposi compensativi ai sensi dell'articolo 119 del Contratto nazionale collettivo in oggetto.

IL DIRETTORE GENERALE

LETTERA INPS)

Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale
SEDE CENTRALE

Servizio Riscossioni Contributi e Vigilanza

Roma, 1 luglio 1988

Alla FILCAMS
Alla FISASCAT
Alla UILTUCS
Alla FIPE
Alla FAIAT
Alla FIAVET
Alla FAITA
Alla ASAP

OGGETTO: **Accordo 17 giugno 1986 per il rinnovo del CCNL**
Settore Turismo Stagionali

Si fa riferimento alle richieste di codeste Organizzazioni formulate con note del 1.8.86 e 4.9.87, in merito alla legittimità ed ai possibili riflessi in materia contributiva della previsione contrattuale contenuta nel CCNL delle aziende del turismo, in base alla quale le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi prorogato.

Si comunica che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, interessato da questo Istituto, con lettera n. 6 PS/40141/C/10 del 9.2.88, ha espresso l'avviso che l'ipotesi prospettata debba ritenersi legittima, considerato che l'intento che si realizza con la norma contrattuale di cui trattasi (consentire ai lavoratori di recuperare attraverso riposi compensativi le ore di straordinario effettuate) è un elemento del tutto estraneo alla previsione della legge n. 230/62.

Una volta affermata tale legittimità, sempre secondo il Ministero, non sorgono problemi per la copertura contributiva del periodo di protrazione del contratto a termine. Tale problema va risolto in base ai principi generali vigenti in materia, secondo i quali, ove sussista retribuzione in dipendenza di un rapporto lavorativo, si rinviene l'obbligo del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali da parte del datore di lavoro.

Conseguentemente, nel caso specifico, prosegue la nota ministeriale, se effettivamente la retribuzione base relativa alle ore di lavoro straordinario effettuate viene corrisposta nel periodo di paga, nel corso del quale il lavoratore fruisce dei riposi compensativi (che nella fattispecie coincide con il periodo di protrazione del contratto), è con riferimento a tale periodo che l'obbligo contributivo deve essere assolto.

Si ritiene, pertanto, che le aziende interessate potranno adottare comportamenti conformi alle citate indicazioni ministeriali.

IL DIRETTORE GENERALE

ALLEGATO 9

PREMIO DI ANZIANITÀ AZIENDE ALBERGHIERE

I lavoratori hanno diritto ad un premio di anzianità nelle seguenti misure:

– una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio;
– una mensilità e mezza di retribuzione al compimento del quindicesimo anno;
– due mensilità di retribuzione dopo il secondo decennio;
– tre mensilità di retribuzione dopo il terzo decennio.

L'anzianità utile ai fini della corresponsione del premio decorre per gli impiegati dal 1° gennaio 1950 e per gli intermedi e salariati dal 18 dicembre 1949.

Dopo il decimo anno di anzianità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente avrà diritto ai ratei ulteriori maturati in frazione di anni.

La retribuzione sulla quale si calcola il premio viene determinata con gli stessi criteri di cui all'articolo 109 del presente contratto.

NOTA A VERBALE

I premi di anzianità maturati e liquidati agli intermedi e salariati fino al 30 settembre 1971 non sono soggetti a rivalutazione secondo le misure previste dal presente allegato.

ALLEGATO 10

STATUTO ENTE BILATERALE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA

Articolo 1 - Costituzione

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 6 del CCNL per i Dipendenti da aziende dell'Industria Turistica 7 febbraio 1996 e successive modifiche ed integrazioni, è costituito da FEDERTURISMO e dalle Associazioni ad essa aderenti e da FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL, l'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica, di seguito denominato E.B.I.T.

Articolo 2 - Natura

L'E.B.I.T. ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Articolo 3 - Durata

La durata dell'E.B.I.T. é a tempo indeterminato.

Articolo 4 - Sede

L'E.B.I.T. ha sede in Roma

Articolo 5 - Soci

Sono Soci dell'E.B.I.T. le Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'articolo 1 del presente Statuto.

In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo. La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non da nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'Associazione, né durante la vita dell'Associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

Articolo 6 - Scopi

L'E.B.I.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL per i Dipendenti da aziende dell'Industria Turistica in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine, l'E.B.I.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.936/86;

e) istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in attuazione di quanto previsto dal CCNL per i Dipendenti da aziende dell'Industria Turistica del 7 febbraio 1996 e successive modifiche ed integrazioni;

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 per l'assolvimento dei compiti di cui all'articolo 19 del presente Statuto;
n) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

Articolo 7 - Strumenti

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'E.B.I.T. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

L'istituzione di organismi interni e/o funzioni stabili preposti al perseguimento degli scopi sociali è deliberata dall'Assemblea, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 8 - Finanziamento

L'E.B.I.T. è finanziato con le modalità stabilite dall'articolo 7 del vigente CCNL Industria Turistica.

Articolo 9 - Organi dell'E.B.I.T.

Sono organi dell'E.B.I.T.:
– L'Assemblea
– Il Presidente
– Il Vice Presidente
– Il Comitato Direttivo
– Il Collegio dei Sindaci

Articolo 10 - Assemblea

L'Assemblea è composta da un rappresentante per ciascuno dei soci di cui all'articolo 5.

Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità:
– dodici voti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro;
– dodici voti spettano alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui quattro alla FILCAMSCGIL, quattro alla FISASCAT-CISL e quattro alla UILTuCS-UIL.

Articolo 11 - Poteri dell'Assemblea

L'Assemblea è Ordinaria e Straordinaria.

Spetta all'Assemblea Ordinaria di:
– eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;
– eleggere gli ulteriori dieci consiglieri del Comitato Direttivo;
– provvedere all'approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.I.T.;
– approvare i regolamenti interni dell'E.B.I.T.;
– deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;
– deliberare in ordine all'eventuale compenso per amministratori e sindaci;
– svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
– approvare i verbali delle proprie riunioni.

Articolo 12 - Riunione dell'Assemblea

L'Assemblea Ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno entro cinque mesi dalla chiusura dell'esercizio per l'approvazione del bilancio consuntivo e preventivo.

L'Assemblea si riunisce altresì ogni qualvolta sia richiesto da almeno otto componenti effettivi dell'assemblea o dal Presidente o dal Collegio dei Sindaci.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.I.T..

L'Assemblea Ordinaria delibera a maggioranza dei voti e con la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.
Ciascun componente ha un voto.

Articolo 13 - Il Presidente

Il Presidente dell'E.B.I.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta fra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e la volta successiva tra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.

Spetta al Presidente dell'E.B.I.T. di:
– rappresentare l'E.B.I.T. di fronte ai terzi e stare in giudizio;
– promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e presiedere le adunanze;
– presiedere le riunioni del Comitato Direttivo;
– sovrintendere all'applicazione del presente Statuto;
– dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Direttivo;
– svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea.

Articolo 14 - Il Vice Presidente

Il Vice Presidente dell'E.B.I.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e la volta successiva fra i Consiglieri effettivi rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro, il Vice Presidente sia scelto fra i rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e viceversa.

Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Articolo 15 - Il Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo si compone di dodici Membri, e così ripartiti:
a) Il Presidente dell'Assemblea;
b) Il Vicepresidente dell'Assemblea;
c) cinque Consiglieri eletti, con metodo proporzionale, dal Collegio dell'Assemblea composto dai componenti nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro;
d) cinque Consiglieri eletti dal Collegio dell'Assemblea composto dai componenti nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori.

Articolo 16 - Poteri del Comitato Direttivo

Spetta al Comitato Direttivo di:
– vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
– vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse dall'E.B.I.T. e riferirne all'Assemblea;
– provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.I.T.;
– assumere e licenziare il personale dell'E.B.I.T. e regolarne il trattamento economico;

– predisporre i regolamenti interni dell'E.B.I.T. e il regolamento del Comitato di Vigilanza Nazionale e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
– proporre all'Assemblea le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;
– promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E.B.I.T.;
– stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi da parte degli Enti Bilaterali Territoriali in caso di ritardato pagamento;
– riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
– approvare i verbali delle proprie riunioni.

Articolo 17 - Riunioni del Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi, e, straordinariamente, ogni qual volta sia richiesto da almeno tre membri effettivi del Comitato o dal Presidente.

La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.I.T.

Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti e cioè di almeno sette membri.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno sette membri.

Ciascun componente ha un voto.

Alle riunione del Comitato Direttivo partecipa, senza diritto di voto, un componente per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui all'articolo 1 che non sia direttamente rappresentata in seno al Comitato medesimo.

Ogni componente il Comitato Direttivo, ad eccezione del Presidente e del Vice Presidente, può delegare altro componente dell'Assemblea, secondo i criteri di cui all'articolo 15 lett. c) e d), a sostituirlo per una specifica riunione. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Articolo 18 - Il Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto di tre componenti effettivi così designati: uno dalle Associazioni dei datori di lavoro, uno dai Sindacati dei lavoratori, il terzo, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo fra gli iscritti al Registro dei Revisori Contabili.

Le predette Organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404, 2407 Codice Civile in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'E.B.I.T. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture contabili.

Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è fatta senza alcuna formalità procedurale.

I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Articolo 19 - Comitato di Vigilanza Nazionale

La composizione ed il funzionamento del Comitato di Vigilanza Nazionale sono stabiliti da apposito regolamento di cui all'articolo 11 del presente Statuto.

Al Comitato di Vigilanza Nazionale spetta esclusivamente di:
– verificare la conformità degli Statuti degli E.B.T.I.T. a quello definito in applicazione dell'articolo 12 del CCNL per i Dipendenti da aziende dell'Industria Turistica del 7 febbraio 1996 e successive modifiche ed integrazioni;
– svolgere l'attività di ricognizione degli accordi locali caratterizzati da sperimentazioni volte a favorire una più ampia diffusione del sistema della bilateralità;

– esaminare le controversie inerenti l'interpretazione e l'applicazione degli Statuti degli Enti Bilaterali Territoriali;
– esaminare le proposte di modificazione degli Statuti degli Enti Bilaterali Territoriali e prestare il proprio parere in merito;
– esaminare i bilanci preventivi e consuntivi trasmessi dagli Enti Bilaterali Territoriali e riferire in merito al Comitato Direttivo.

Sino alla definizione del regolamento di cui al precedente comma 1 le funzioni del Comitato di Vigilanza Nazionale sono demandate al Comitato Direttivo.

Articolo 20 - Il Patrimonio dell'E.B.I.T.

Le disponibilità dell'E.B.I.T. sono costituite dall'ammontare del finanziamento di cui al precedente articolo 8, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare del finanziamento stesso e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'E.B.I.T. le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo, previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'E.B.I.T. ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende dell'Industria Turistica il patrimonio dell'E.B.I.T. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 6 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno -per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'E.B.I.T., è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I singoli Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.B.I.T. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso o di recesso del singolo socio per qualsiasi causa.

E' fatto espresso divieto durante la vita dell'Ente di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

In caso di scioglimento per qualsiasi causa dell'E.B.I.T. il patrimonio sarà devoluto ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'Assemblea o per fini di pubblica utilità, sentito l'organismo di controllo di cui all'articolo 3 comma 190 della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 21 - Gestione dell'E.B.I.T.

Per le spese di impianto e di gestione l'E.B.I.T. potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 20. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

Articolo 22 - Bilancio dell'E.B.I.T.

Gli esercizi finanziari dell'E.B.I.T. hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'E.B.I.T. e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 30 giugno dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Direttivo e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione, alle Organizzazioni Sindacali di cui all'articolo 1 del presente Statuto.

Articolo 23 - Liquidazione dell'E.B.I.T.

La messa in liquidazione dell'E.B.I.T. è disposta, su concorde e conforme deliberazione delle Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui agli artt. 1 e 5 del presente Statuto.

Nell'ipotesi di messa in liquidazione, le suddette Organizzazioni Sindacali Nazionali, provvedono alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e tre nominati

dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori; in difetto di tali nomine, trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, il Presidente del Tribunale provvederà ad istanza della parte diligente.

Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'E.B.I.T. i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'Assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'organismo di controllo di cui all'articolo 3 comma 190
della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 24 - Foro competente

Ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al presente Statuto sarà di competenza esclusiva del Foro di Roma

Articolo 25 - Modifiche statutarie

Qualunque modifica al presente Statuto, deve essere preventivamente decisa dalle Organizzazioni Sindacali di cui all'articolo 1, e deliberata dall'Assemblea Straordinaria dell'E.B.I.T. con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Articolo 26 - Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

ALLEGATO 11

REGOLAMENTO ENTE BILATERALE NAZIONALE INDUSTRIA TURISTICA - DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI

finalità del Fondo

In applicazione dell'articolo 8 del CCNL Industria Turistica il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il Sostegno al Reddito dei lavoratori dipendenti.

Gli interventi del Fondo sono destinati al Sostegno al Reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e / o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

alimentazione del Fondo

Il Fondo è alimentato dallo 0,25%, totalmente a carico delle aziende, di paga base e contingenza per quattordici mensilità.

In applicazione dell'articolo 8 del CCNL dell'Industria Turistica l'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica provvederà ad accantonare su un apposito conto "Fondo Sostegno al Reddito "il contributo di cui all'articolo precedente ed a rendicontare annualmente la gestione delle risorse del fondo.

La gestione amministrativa del fondo viene assegnata all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica, funzione che l'Ente svolgerà a titolo gratuito.

destinazione del Fondo

In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'90% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

accesso al Fondo

a) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applicano integralmente il CCNL dell'Industria Turistica e siano in regola con i versamenti al sistema dell'Ente Bilaterale dell'Industria Turistica, articolo 7 CCNL Industria Turistica 9 luglio 2010, e al Fondo Sostegno al Reddito di cui all'articolo 8 CCNL Industria Turistica 9 luglio 2010.
   Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato le quote da almeno due anni ed in regola con i versamenti dell'anno a cui si riferisce la richiesta ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova. Inoltre il datore di lavoro è tenuto, pena l'esclusione dal benefico, ad inviare annualmente l'elenco dei lavoratori per unità produttiva in organico.
b) Sono benificiari delle prestazioni i lavoratori in forza all'azienda al momento della richiesta. Il trattamento di integrazione non è cumulabile con quello di malattia, infortunio, di maternità e di congedo matrimoniale. Le prestazioni vengono proporzionalmente rapportate all'orario di lavoro svolto.
c) Possono accedere agli interventi del Fondo Sostegno al Reddito le aziende che regolarizzano la loro posizione contributiva così come previsto alla precedente lettera a).

Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'azienda e le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL Industria Turistica.

L'accordo dovrà prevedere che gli interventi del Fondo Sostegno al Reddito siano successivi all'adozione di tutte le modalità di gestione dell'orario, previste dalla contrattazione collettiva con particolare attenzione alla flessibilità, utilizzo di ferie, festività, permessi, ROL, ecc.

La richiesta d'incontro, avanzata da parte dell'azienda alle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL Industria Turistica, deve essere inoltrata anche all'Ente Bilaterale Nazionale per conoscenza.

Secondo quando previsto dal presente regolamento la aziende potranno accedere agli interventi del Fondo Sostegno al Reddito a partire dal 1 gennaio 2010.

La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti non potrà essere superiore al 60% della retribuzione mensile netta e per un massimo di tre mensilità (il 40% della retribuzione mensile netta, verrà erogato al momento dell'approvazione della domanda e il restante 20% verrà erogato a fine anno o negli esercizi successivi sulla base delle disponibilità finanziaria), salvo situazioni particolari specificamente motivate e

approvate dal Comitato Direttivo dell'EBIT. Tali importi potranno integrare per periodi scoperti da ammortizzatori sociali, quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente.

Il fondo per il Sostegno al reddito si basa sui principi della solidarietà e mutualità, pertanto gli interventi previsti dal presente regolamento sono garantiti nei limiti del piano finanziario.

Le Aziende che hanno beneficiato dell'intervento del fondo Sostegno al Reddito non potranno presentare ulteriore richiesta, per la stessa unità produttiva, per i cinque anni successivi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBIT.

La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata a. r. dal singolo datore di lavoro, deve essere corredata dall'accordo sindacale, dalla prova dei versamenti di cui al presente regolamento, e contenere:

- l'illustrazione delle cause che motivano la richiesta di intervento e la descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;
- l'elenco dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;
- l'indicazione della durata dell'intervento richiesto al fondo.
- l'accordo sindacale in originale firmato da tutte le ooss stipulanti il CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro 45 giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati nei precedenti articoli.

L'EBIT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti.

A fronte di esito positivo dell'istruttoria, le aziende dovranno provvedere all'erogazione ai dipendenti di una somma pari a quanto fissato dall'EBIT come indennità di sostegno al reddito.

I datori di lavoro richiedenti, forniranno all'EBIT evidenza dei versamenti effettuati.

Nell'arco di 5 giorni lavorativi dal ricevimento di tale documentazione l'EBIT rimborserà la somma pattuita.

Non sono a carico dell'EBIT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore.

Le somme stanziate e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad alimentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

Il presente regolamento entrerà in vigore in data 1 aprile 2008, può essere modificato previo accordo tra le parti sociali stipulanti il CCNL Industria Turistica.

ALLEGATO 12

STATUTO TIPO ENTE BILATERALE TERRITORIALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA

Articolo 1 – Costituzione

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 16 CCNL dell'Industria Turistica del 9 luglio 2010 e dall'accordo territoriale del ……, è costituito l'Ente Bilaterale Territoriale dell'Industria Turistica....., di seguito denominato E.B.T.I.T.

Articolo 2 - Natura

L'E.B.T.I.T. ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Articolo 3 - Durata

La durata dell'E.B.T. I.T. è a tempo indeterminato.

Articolo 4 - Sede

L'E.B.T. I.T. ha sede in ...

Articolo 5 – Soci
Sono Soci dell' E.B.I.T.T.
Confindustria AICA
FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA
FILCAMS-CGIL territoriale;
FISASCAT-CISL territoriale;
UILTuCS-UIL territoriale.

Nel caso di mancata presenza a livello territoriale di una o più delle predette organizzazioni, potrà subentrare – in via transitoria – la competente organizzazione nazionale.

La decadenza dal rapporto organizzativo con le organizzazioni nazionali di cui al comma precedente comporta la perdita dello status di socio dell'EBT IT e il conseguente trasferimento dei relativi diritti in capo alla competente organizzazione nazionale.

In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo.

La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'associazione, né durante la vita dell'associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

Le iniziative di cui all'articolo 6 del presente Statuto integrano i trattamenti minimi contrattuali inderogabili e sono destinate ai dipendenti ed alle aziende che corrispondono le quote di cui al successivo articolo 7.

In coerenza con gli obiettivi di cui sopra, le quote di cui al successivo articolo 7 sono canalizzate con le modalità definite dall'articolo 7 del CCNL Industria Turistica del 9 luglio 2010 e sono destinate al finanziamento del livello territoriale (EBT) e nazionale (EBIT).

Articolo 6 – Scopi

L'E.B.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dai soci 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) funzioni di assistenza volte a favorire l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e di monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica, con la rete degli enti bilaterali territoriali e con il Sistema informativo lavoro;
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;
h) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di segreteria tecnica degli organismi paritetici;
i) funzioni di promozione della conoscenza degli strumenti contrattuali concernenti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, in attuazione di specifiche convenzioni stipulate tra l'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica e i fondi competenti;
j) l'istituzione dell'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:
– programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla
– base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali;
– ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di inserimento, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica;
– 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;
– cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica;
– attività in materia di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione;
– attività di sostegno dei buoni vacanza;
m) tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'E.B.T.I.T. potrà avviare, partecipare, o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, consorzi, associazioni od enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

L'istituzione di organismi interni e/o funzioni stabili preposti al perseguimento degli scopi sociali è deliberata dall'Assemblea, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 7 – Finanziamento

L'E.B.T. I.T. è finanziato da quote di assistenza contrattuale versate da tutte le Aziende e dai loro dipendenti nella misura e con il sistema di riscossione previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Industria Turistica.

La quota a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata unitamente a quella a proprio carico.

Articolo 8 - Organi dell'E.B.T.I.T.

Sono organi dell'E.B.T. I.T.:
– l'Assemblea
– il Presidente
– il Vicepresidente
- il Comitato Direttivo
– il Collegio dei Sindaci

Articolo 9 - Assemblea

L'Assemblea è composta da un rappresentante per ciascuno dei soci di cui all'articolo 5.

Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità: - … voti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, di cui … alla organizzazione aderente AICA…….FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA….. voti spettano alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui … alla FILCAMS-CGIL, …. alla FISASCAT-CISL, …. alla UILTuCS-UIL.

Articolo 10 - Poteri dell'Assemblea

Spetta all'Assemblea di:
– eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;
– nominare i componenti il Comitato Direttivo;
– eleggere il Presidente del Collegio dei Sindaci;
– nominare due Sindaci effettivi e i relativi supplenti;
– approvare i regolamenti interni dell'E.B.T I.T..;
– stabilire le linee guida per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;
– approvare i bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T. I.T.;
– deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori ed i Sindaci;
– disciplinare con proprio regolamento l'attività dei Centri di Servizio;
– svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
– approvare i verbali delle proprie riunioni.

Articolo 11 - Riunioni dell'Assemblea

L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio per l'approvazione del bilancio consuntivo e preventivo.

L'Assemblea si riunisce, altresì, ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei componenti o dal Presidente dell'Ente o dal Presidente del Collegio dei Sindaci.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T. I.T..

L'Assemblea ordinaria delibera a maggioranza di voti e con la presenza dei rappresentanti di almeno la metà più uno dei voti attribuiti ai suoi componenti ai sensi del comma 2 dell'articolo 9, e cioè almeno …. voti.

Ogni rappresentante in Assemblea può delegare altro rappresentante a sostituirlo per una specifica riunione dell'Assemblea. Non è ammessa la delega di un rappresentante di un'organizzazione sindacale dei lavoratori ad un rappresentante di un'organizzazione sindacale dei datori di lavoro e viceversa. Nessuno può essere portatore di più di una delega. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Articolo 12 - Il Presidente

Il Presidente dell'E.B.T.I.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5 e la volta successiva su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.

Spetta al Presidente dell'E.B.T. I.T. di:
– rappresentare l'E.B.T. I.T. di fronte ai terzi e stare in giudizio;
– promuovere le convocazioni ordinarie dell'Assemblea e del Comitato Direttivo e presiederne le adunanze;
– presiedere le riunioni del Comitato Direttivo;
– sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;

– dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Direttivo;
– svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Direttivo.

Il Presidente ha la firma sociale.

Articolo 13 - Il Vice Presidente

Il Vice Presidente dell'E.B.T. I.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5 e la volta successiva su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, il Vice Presidente sia scelto su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e viceversa.

Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Articolo 14 - Il Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo si compone di …. consiglieri, così ripartiti:
a) il Presidente dell'E.B.T I.T..;
b) il Vicepresidente dell'E.B.T I.T..;
c) ….. consiglieri nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5;
d) ……. consiglieri nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5.

I componenti il Comitato Direttivo durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati. E' però consentito all'Assemblea di provvedere alla sostituzione di uno o più consiglieri, in qualunque momento e per qualsiasi causa.

Articolo 15 - Poteri del Comitato Direttivo

Spetta al Comitato Direttivo di:
– vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
– vigilare sull'attuazione delle iniziative promosse dall'E.B.T. I.T. e riferirne all'Assemblea;
– provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T I.T..;
– assumere e licenziare il personale dell'E.B.T. I.T. e regolarne il trattamento economico;
– predisporre i regolamenti interni dell'E.B.T. I.T. e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
– proporre all'Assemblea le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;
– promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E.B.T I.T..;
– stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi in caso di ritardato pagamento delle quote di cui all'articolo …;
– riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
– approvare i verbali delle proprie riunioni.

Articolo 16 - Riunioni del Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri effettivi del Comitato o dal Presidente.

La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T. I.T..

Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno … componenti.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno … componenti.

Ciascun componente ha un voto.

Alle riunioni del Comitato Direttivo possono assistere i sindaci e può partecipare, senza diritto di voto, un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni di cui all'articolo 5 che non abbia espresso un componente del Comitato medesimo.

Ogni componente il Comitato Direttivo, ad eccezione del Presidente e del vice Presidente, può delegare altro componente a sostituirlo per una specifica riunione. Non è ammessa la delega di un componente eletto in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori ad un componente eletto in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e viceversa.

La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Articolo 17 - Il Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto dal Presidente, da due Sindaci effettivi e da due Sindaci supplenti.

I componenti il Collegio dei Sindaci devono essere persone estranee all'Assemblea. Il Presidente del Collegio deve essere iscritto all'albo dei revisori dei conti.

Il presidente del Collegio è nominato dall'Assemblea, su proposta congiunta dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5. Un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5.

Un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5.

I componenti il Collegio dei Sindaci durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'E.B.T. I.T. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche via e-mail o fax o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare. I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Articolo 18 - Il Patrimonio dell'E.B.T. I.T.

Le disponibilità dell'E.B.T. I.T. sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'E.B.T. I.T. le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'E.B.T. I.T.ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Industria Turistica il patrimonio dell'E.B.T. I.T. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 6 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'E.B.T I.T., è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I singoli soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.B.T. I.T. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

E' fatto espresso divieto durante la vita dell'ente di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

In caso di scioglimento per qualsiasi causa dell'E.B.T. I.T. il patrimonio sarà devoluto ad altra associazione aventi finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'organismo di controllo di cui all'articolo 3 comma 190 della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 19 - Gestione dell'E.B.T.I.T.

Per le spese di impianto e di gestione, l'E.B.T. I.T. potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 18.

Le risorse dell'E.B.T. I.T. sono, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'articolo 6, in ragione della provenienza del gettito.

Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

Articolo 20 - Bilancio dell'E.B.T. I.T.

Gli esercizi finanziari dell'E.B.T. I.T. hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'E.B.T. e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il Presidente del collegio dei Sindaci trasmette bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Direttivo e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo, entro dieci giorni dall'approvazione, al Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica ed alle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5 del presente Statuto.

Articolo 21 - Liquidazione dell'E.B.T. I.T.

La messa in liquidazione dell'E.B.T. I.T. è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5 nei seguenti casi:

a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizioni di legge;

b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;

c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.

Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni di cui all'articolo 5 provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'E.B.T. I.T. i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'organismo di controllo di cui all'articolo 3, comma 190, della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 22 - Modifiche statutarie

Qualunque modifica al presente statuto, nonché ai regolamenti, deve essere proposta dalle Organizzazioni di cui all'articolo 5, sentito il parere vincolante del Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica e deliberata dall'Assemblea dell'E.B.T.I.T., con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Articolo 23 - Controversie

Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente statuto, nonché del regolamento, è deferita all'esame della Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica.

Articolo 24 - Disposizioni finali

Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme in cui al Regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

ALLEGATO 13

LE ATTIVITA' DELL'ENTE BILATERALE NAZIONALE INDUSTRIA TURISTICA

EBIT

ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

CONFINDUSTRIA AICA ASSOCIAZIONE ITALIANA CATENE ALBERGHIERE — FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA — CGIL FILCAMS — C I S L FISASCAT — UIL UILTuCS

L'Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica è stato costituito il 7 giugno 2000 da Federturismo Confindustria con l'adesione di Confindustria AICA e dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori del settore Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL.

L'E.B.I.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate nel CCNL dell'Industria Turistica in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

Ente Bilaterale Nazionale dell'Industria Turistica (E.B.I.T), Viale Pasteur n.10 – 00144,
Roma - Tel 06.5914341/Fax 06.5910670 e-mail: ebit@ebitnet.it - sito: www.ebitnet.it

LE ATTIVITA':

FONDO SOSTEGNO AL REDDITO:

L'EBIT, in applicazione del CCNL Industria Turistica, 9 luglio 2010, gestisce a titolo gratuito, a partire dal 1 aprile 2008, il Fondo Sostegno al Reddito. L'impegno del Fondo Sostegno al Reddito è quello di offrire riposte alle situazioni di crisi congiunturali che si manifestano nel settore del Turismo, intervenendo con quote a favore dei lavoratori dipendenti. Con l'istituzione del Fondo Sostegno al Reddito, finanziato delle imprese, è stato possibile attivare un ammortizzatore sociale che per 3 mesi garantisce ai lavoratori interessati il 60% del salario non percepito. Ciò consente di salvaguardare il patrimonio professionale.

COMMISSIONI EBIT:

Pari Opportunità: L'EBIT, in applicazione del CCNL Industria Turistica, 9 luglio 2010, ha istituito la Commissione permanente per le Pari Opportunità che ha il compito 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.

• **Apprendistato**: L'EBIT, in applicazione del CCNL Industria Turistica, 9 luglio 2010, ha istituito la Commissione per l'Apprendistato. I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti possono presentare domanda corredata di Piano Formativo Individuale, predisposto anche

sulla base di progetti standard, alla Commissione Apprendistato istituita presso l'EBIT Nazionale, o presso l'Ente Territoriale laddove costituito.
• Attività di assistenza alle imprese del settore nella presentazione dei piani formativi al Fondo di formazione interprofessionale "**Fondimpresa**".
• Ricerca: Turismo, Prospettive & Governance - Proposte per uno sviluppo competitivo del Sistema Italia"
• Ricerca: Per un lavoro competente – La formazione professionale come leva di sviluppo del turismo

OSSERVATORI EBIT:

• Osservatorio sulla Contrattazione Collettiva Nazionale e di secondo livello
• Osservatorio sulla Legislazione turistica
• Osservatorio sul settore

Indirizzo e recapiti:
Ente Bilaterale Industria Turistica **(E.B.I.T.)**
Viale Pasteur, 10 – 00144 Roma
Tel. 06/5914341 Fax 06/5910670
Sito internet www.ebitnet.it
e-mail ebit@ebitnet.it

LA RETE TERRITORIALE E.B.I.T.

E.B.I.T. CAMPANIA
Piazza dei Martiri, 58 - 80125 Napoli
Tel. 081.2520950 Fax 081.411834
info@ebitcampania.it
www.ebitcampania.it

E.B.I.T. IMPERIA
Viale Matteotti, 32 – 18100 Imperia

E.B.T.L. LAZIO
Via Agostino Depretis, 70 - 00184 Roma
Tel. 06.48907020 Fax 06.48906828
info@ebtl.it
www.ebtl.it

E.B.I.T. MILANO
Via Chiaravalle, 8 - 20122 Milano
Tel. 02.58370715 Fax 02.58370708
ebitmilano@ebitmilano.it
www.ebitmilano.it

E.B.I.T. SARDEGNA
Viale Diaz, 29 - 09125 Cagliari
Tel. 070.650600 – Fax 070.651588
turismo@ebitsardegna.it
www.ebitsardegna.it

E.B.I.T. SAVONA
Via Orefici, 3/2 – 17100 Savona
Tel. 019.813133 Fax 019.838981
info@ebitsv.it
www.ebitsavona.it

E.B.I.T. SICILIA
Via Noto, 4 – 90141 Palermo
Tel. 091.333438 Fax 091.8872992
info@ebitsicilia.it
www.ebitsicilia.it

E.B.I.T. TOSCANA
Via Valfonda, 9 – 50123 Firenze
Tel. 055.2707237 – Fax 055.281616
info@ebit.toscana.it
www.ebit.toscana.it

E.B.I.T. VENETO
Viale delle Industrie, 19/C - 30175 Venezia Marghera
Tel. 041. 5499271 Fax 041.5485271
info@ebitveneto.it
www.ebitveneto.it

ALLEGATO -14
GUIDA SINTETICA ALLE PRESTAZIONI DI ASSISTENZA SANITARIA

Cosa fare in caso di sinistro?

Quando l'iscritto ha bisogno di prestazioni sanitarie occorre che consulti il sito internet www.unisalute.it per tutte le prestazioni diverse dal ricovero, mentre per tutte le prestazioni dell'Area Ricovero è opportuno contattare preventivamente la Centrale Operativa al numero verde gratuito **800–016646** (dall'estero prefisso internazionale per l'Italia + 0516389046).

SINISTRI IN STRUTTURE CONVENZIONATE DA UNISALUTE PER IL FONDO FONTUR
Vengono liquidate direttamente alla struttura le prestazioni sanitarie autorizzate, con l'esclusione di eventuali somme a carico dell'iscritto. All'atto della prestazione (che deve essere preventivamente autorizzata dalla Centrale Operativa), l'iscritto dovrà presentare alla struttura convenzionata:

- documento comprovante la propria identità
- prescrizione del medico curante, contenente la natura della malattia accertata o presunta e le prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche richieste
- dovrà inoltre firmare le ricevute per attestare i servizi ricevuti.

SINISTRI IN STRUTTURE NON CONVENZIONATE
In questo caso, l'iscritto, per ottenere il rimborso delle spese sostenute dovrà inviare, appena possibile, direttamente al **Fondo Fontur viale Pasteur, 10 – 00144 Roma,** la documentazione necessaria:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale in caso di ricovero;
- copia della prescrizione contenente la patologia presunta o accertata da parte del medico curante in caso di prestazioni extraricovero
- copia della documentazione di spesa (distinte e ricevute, ticket del SSN), debitamente quietanzata.

SINISTRI NEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
Per le prestazioni effettuate in strutture del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.) o da esso accreditate le spese sostenute vengono rimborsate con le modalità previste al punto precedente.
Nel caso di corresponsione dell'indennità sostitutiva, l'iscritto dovrà presentare:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale

Per informazioni dettagliate sulle condizioni del piano, si consulti la Guida al Piano sanitario su www.fontur.it.

FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA

ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI

CGIL FILCAMS

FISASCAT

UIL UILTuCS

FONTUR

FONTUR è il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti delle aziende associate all' ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI E FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA
www.fontur.it

GUIDA SINTETICA

alle prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa

FONTUR

CGIL FISASCAT UIL UILTuCS FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI

Per tutelare il bene più prezioso, la tua salute

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa sono prestate a favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Fontur in applicazione del CCNL istitutivo del Fondo Fontur stesso.

I vantaggi per gli iscritti

- Avere a disposizione una **rete di strutture sanitarie convenzionate** con Fondo Fontur attraverso UniSalute (Case di Cura, Ospedali, Centri diagnostici) diffuse in tutta Italia in grado di offrire un servizio di assoluta qualità in termini di professionalità medica, tecnologia e comfort.
- Ridurre al **minimo i tempi di attesa tra richiesta e prestazione** sanitaria.
- **Contare su una Centrale Operativa telefonica che permette di prenotare direttamente visite ed esami e di ricevere pareri medici immediati**
- Poter godere di una **copertura completa** in Italia e all'estero

www.unisalute.it

Sul sito **www.unisalute.it** nell'area Riservata ai clienti l'iscritto al Fondo Fontur può accedere a tanti comodi servizi on line per velocizzare e semplificare tutte le operazioni di rimborso e prenotazione.
Basta un click per avere sempre a portata di mano tutte le informazioni:

- prenotare le visite e gli esami nelle strutture sanitarie convenzionate: si sa immediatamente se la prestazione richiesta è coperta dal piano sanitario e quale struttura sanitaria convenzionata risponde meglio alle proprie esigenze.
- richiedere i rimborsi delle spese mediche e controllare in ogni momento lo stato di valutazione dei propri rimborsi
- consultare la guida al piano sanitario e l'elenco delle strutture sanitarie convenzionate

Le prestazioni del piano sono garantite da:

UniSalute Unipol SAI FONDIARIA

RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INTERVENTO CHIRURGICO

Se l'iscritto viene ricoverato per effettuare un intervento chirurgico (vedi elenco interventi chirurgici sul sito www.fontur.it) ha diritto al pagamento delle spese sostenute nei 120 giorni prima e nei 120 giorni dopo il ricovero e durante la degenza.

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale
vengono rimborsate integralmente le eventuali spese per ticket sanitari o per trattamento alberghiero (ad esempio le spese per un'eventuale camera a pagamento) rimasti a carico dell'iscritto.

Indennità sostitutiva
Se l'iscritto non richiede alcun rimborso, avrà diritto ad un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero fino al 30° giorno di ricovero. A partire dal 31° giorno fino al 100° l'indennità diventa pari a € 100,00 al giorno.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate e medici convenzionati da UniSalute per Fondo Fontur
Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture stesse dalla Compagnia senza applicazione di scoperti o franchigie a carico dell'iscritto, ad eccezione delle garanzie che prevedono specifici limiti.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate
Questa modalità potrà essere attivata solo nel caso in cui l'iscritto sia domiciliato in una provincia priva di strutture sanitarie convenzionate. Le prestazioni vengono rimborsate nella misura dell'80%, con un minimo non indennizzabile pari a € 2.000,00 e nel limite di un sottomassimale di € 8.000,00 per ciascun intervento, nel massimale complessivo dell'area ricovero.

Somma massima a disposizione: € 90.000,00 per anno e per iscritto.

VISITE SPECIALISTICHE

Prestazioni garantite solo nel SSN e nelle strutture sanitarie convenzionate da UniSalute per Fondo Fontur

Il piano sanitario prevede il pagamento delle visite specialistiche con esclusione delle visite odontoiatriche e ortodontiche, ad ecoezione di quelle previste nella sezione "Prestazioni odontoiatriche particolari".

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale
Vengono rimborsati i ticket sanitari, con l'applicazione di una franchigia di € 8,00 a carico dell'iscritto per ogni ticket.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate e medici convenzionati da UniSalute per Fondo Fontur
Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture dalla Compagnia, lasciando a carico dell'iscritto € 20,00 per ogni visita specialistica, da versare alla struttura sanitaria all'atto della fruizione della prestazione.

Somma massima a disposizione: € 700,00 per anno e per iscritto.

PRESTAZIONI DI DIAGNOSTICA E TERAPIA

Prestazioni garantite solo nel SSN e nelle strutture sanitarie convenzionate da UniSalute per Fondo Fontur

Il piano sanitario prevede il pagamento di una serie di prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta specializzazione extraricovero (tra cui Rx, chemioterapia, mammografia ecc., vedi elenco dettagliato su www.fontur.it).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale
Vengono rimborsati i ticket sanitari, con l'applicazione di una franchigia di € 8,00 a carico dell'iscritto per ogni ticket.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate e medici convenzionati da UniSalute per Fondo Fontur
Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture dalla Compagnia, lasciando a carico dell'iscritto € 35,00 per ogni accertamento diagnostico o ciclo di terapia, da versare alla struttura sanitaria all'atto della fruizione della prestazione.

Somma massima a disposizione:€ 6.000,00 per anno e per iscritto.

PRESTAZIONI DIAGNOSTICHE PARTICOLARI

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate da UniSalute per Fondo Fontur

Le prestazioni devono essere effettuate in un'unica soluzione e prenotate preventivamente attraverso la Centrale Operativa.

PER GLI UOMINI: una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base). Una volta ogni due anni per gli uomini di età superiore ai 45 anni, prevenzione oncologica (ad es: PSA, ecografia prostatica).

PER LE DONNE: una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base). Una volta ogni due anni per le donne di età superiore ai 35 anni, prevenzione oncologica (ad es: visita ginecologica e PAP-Test).

PRESTAZIONI DI IMPLANTOLOGIA

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate da UniSalute per Fondo Fontur

Il piano sanitario prevede il pagamento delle prestazioni per impianti osteointegrati e le relative corone fisse. La copertura opera nel caso di applicazione di 1, 2, 3 o più impianti previsti nel medesimo piano di cura, per un massimale annuo di € 2.300,00 per iscritto.

Viene previsto un sottomassimale annuo di € 850,00 nel caso di applicazione di due impianti e un sottomassimale pari a € 450,00 nel caso di applicazione di un impianto. La presente copertura è prestata esclusivamente nel caso in cui l'iscritto si avvalga di strutture sanitarie e personale convenzionato da UniSalute per Fondo Fontur. Qualora nella medesima annualità assicurativa, dopo l'applicazione di un impianto si rendesse necessario l'innesto di un secondo impianto, quest'ultimo verrà liquidato nell'ambito del sottomassimale di € 850,00 al netto di quanto già autorizzato o liquidato.

PACCHETTO MATERNITA'

Il piano sanitario prevede il rimborso delle ecografie e delle analisi clinico chimiche effettuate in gravidanza.
Sono inoltre comprese al massimo n.4 visite di controllo ostetrico ginecologico (elevate a n.6 per gravidanza a rischio).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale
Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari a carico dell'iscritto.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate e personale convenzionato da UniSalute per Fondo Fontur
Le spese vengono liquidate direttamente ed integralmente alle strutture da parte della Compagnia.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate
Le spese vengono rimborsate integralmente all'iscritto senza applicazione di scoperti o franchigie.

Somma massima a disposizione: € 1.000,00 per anno e per iscritta.

In aggiunta, la garanzia prevede in occasione del parto e previa presentazione della cartella clinica, un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero per un massimo di 7 giorni per ogni ricovero.

PREVENZIONE SINDROME METABOLICA

Il piano sanitario provvede al pagamento delle spese per prestazioni mirate ad evidenziare il rischio di sindrome metabolica.
Le prestazioni devono essere effettuate in un'unica soluzione e prenotate preventivamente attraverso la Centrale Operativa.
Le prestazioni (colesterolo HDL,colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) rientrano già nel pacchetto prevenzione del piano.

Una volta effettuate le analisi, o qualora l'iscritto fosse già in possesso dei risultati di analisi fatte presso il SSN, potrà collegarsi al sito www.unisalute.it ed entrare nell'area riservata ai clienti, leggere le istruzioni e compilare il questionario con i dati richiesti. Una volta compilato il questionario, il personale medico preposto al servizio provvederà ad analizzare i contenuti ed entro 2 giorni comunicherà all'iscritto l'esito della valutazione tramite e-mail.

AVULSIONE (ESTRAZIONE DENTI)

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate da UniSalute per Fondo Fontur

Il piano sanitario provvede al pagamento di prestazioni di avulsione (estrazione) fino ad un massimo di 4 denti l'anno. La presente copertura è prestata esclusivamente nel caso in cui l'iscritto si avvalga di strutture sanitarie e personale convenzionato da UniSalute per Fondo Fontur.

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE PARTICOLARI

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate da UniSalute per Fondo Fontur

Il piano sanitario prevede il pagamento, nella misura del 50%, di una visita specialistica e di una seduta di igiene orale professionale, una volta l'anno, nelle strutture sanitarie convenzionate indicate dalla Centrale Operativa, previa prenotazione. Le prestazioni sotto indicate devono essere effettuate in un'unica soluzione.

- Ablazione del tartaro mediante utilizzo di ultrasuoni, o in alternativa, se necessario, mediante il ricorso ad un altro tipo di trattamento per l'igiene orale.
- Visita specialistica odontoiatrica

Qualora, a causa della particolare condizione clinica e/o patologica dell'iscritto, il medico della struttura convenzionata riscontri, in accordo con Fondo Fontur, la necessità di effettuare una seconda seduta di igiene orale nell'arco dello stesso anno associativo, il Fondo provvederà ad autorizzare e liquidare la stessa nei limiti sopra indicati.

TICKET PER ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO

Il piano sanitario prevede il rimborso dei ticket sanitari per accertamenti diagnostici effettuati nel Servizio Sanitario Nazionale e il rimborso dei ticket per pronto soccorso, con l'applicazione di una franchigia di € 8,00 a carico dell'iscritto per ogni ticket.

Somma massima a disposizione: € 500,00 per anno e per iscritto.

PROTESI/AUSILI MEDICI ORTOPEDICI

Il piano sanitario rimborsa le spese per l'acquisto o il noleggio di protesi ortopediche e ausili medici ortopedici (es: carrozzelle, plantari ecc..), sempreché appositamente prescritti e con indicazione della motivazione. Le spese vengono rimborsate all'iscritto lasciando a suo carico uno scoperto del 20% per fattura.

Somma massima a disposizione: € 2.500,00 per anno e per iscritto.

TRATTAMENTI FISIOTERAPICI

Il piano sanitario provvede al pagamento delle spese per i trattamenti fisioterapici a seguito d'infortunio, in presenza di un certificato di pronto soccorso o a seguito di patologie particolari (es: ictus cerebrale, forme neoplastiche ecc..). Sono comprese le cure termali e l'agopuntura a fini antalgici.
In strutture sanitarie private o in libera professione le spese sostenute vengono rimborsate all'iscritto lasciando a suo carico uno scoperto del 25% per fattura.

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale
Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari a carico dell'iscritto. Somma massima a disposizione: € 350,00 (sottomassimale € 250,00 per l'agopuntura) per anno e per iscritto.

Altri

Allegati

ALLEGATO 15

Accordo per la disciplina dell'apprendistato ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167

Addì 14 maggio 2012 in Roma

tra

Federazione Nazionale Industria dei Viaggi e del Turismo (FEDERTURISMO CONFINDUSTRIA)

Associazione Italiana Compagnie Alberghiere (Confindustria AICA)

e

Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS CGIL)

Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT CISL)

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS)

premesso che

- il D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;

- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

- il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D. Lgs. n. 167/2011;

- l'Accordo interconfederale sottoscritto il 18 aprile 2012 tra Confindustria, CGIL, CISL, UIL consente l'immediata operatività del nuovo Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante

convengono che

- Le premesse formano parte integrante della presente intesa.
- L'apprendistato, nelle sue articolazioni, è disciplinato dal d.lgs. 14 settembre 2011, n.167 e dalle norme contenute nel presente Accordo.

Articolo 1 – Disciplina Generale

1. Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, della durata del contratto di apprendistato, anche a tempo parziale purché la peculiare articolazione dell'orario non ostacoli la finalità formativa propria del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento iniziale e finale e della qualifica che potrà essere acquisita sulla base degli esiti della formazione.

2. La durata del periodo di prova non potrà essere superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello dell'apprendista secondo quanto previsto dall'articolo 68 del CCNL Industria Turistica 9 luglio 2010.

3. Superato il periodo di prova di cui al comma precedente, il rapporto potrà essere risolto per giusta causa o per giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente riferita ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

4. Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 30 giorni decorrenti dal termine del periodo di formazione. Nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato.

5. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

6. In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi, il datore di lavoro prolungherà il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso il datore di lavoro comunicherà all'apprendista lo spostamento del termine finale del contratto di apprendistato.

7. Durante il rapporto, l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due (2) livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattualmente prevista per tale livello di inquadramento.

8. La disciplina di cui al comma precedente continua ad applicarsi anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

9. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere è quello individuato all'articolo 2, comma 3 d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167 e successive modifiche ed integrazioni.
A tal proposito, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore stesso.
Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati e specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

10. Il tutor aziendale, individuato nel piano formativo individuale, per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.
Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale e segnala, ai fini dell'attestazione, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.
Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'azienda o, nel caso di aziende con meno di 15 dipendenti, dal datore di lavoro stesso. Nei confronti del tutor aziendale è prevista una formazione pari a 8 ore.
Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve possedere una categoria di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e svolgere o aver svolto attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista per un periodo non inferiore a 2 anni.

Ciascun tutor può affiancare non più di cinque (5) apprendisti contemporaneamente.

11. 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 le finalità previste dal piano formativo;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
c) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio, secondo quanto previsto dalla legge;
d) 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.

12. 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) seguire con assiduità e diligenza i percorsi formativi previsti dal piano formativo;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
L'apprendista è tenuto a seguire i percorsi di cui alla lettera c) del precedente comma, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

13. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Articolo 2 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1. Le Parti, esaminata l'evoluzione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola e il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.
In questo quadro, le Parti assegnano all'EBIT un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.
Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere si fa riferimento alle vigenti norme di legge, salvo quanto previsto dal presente accordo.

2. In attuazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n.167, e successive modifiche e integrazioni, il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere può essere stipulato, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, con i giovani di età da diciotto a ventinove anni, e cioè fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età. Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere potrà altresì essere stipulato con i giovani che abbiano compiuto diciassette anni di età e siano in possesso di una qualifica conseguita ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005 n. 226.

3. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle figure professionali inquadrate nelle aree B2, C1, C2, C3 e D1 (ex livelli 2°, 3°, 4°, 5°, 6s) della classificazione professionale definita nella parte generale del CCNL Industria Turistica 9 luglio 2010 e nell'ambito delle discipline dei singoli settori in materia di classificazione professionale prevista dallo stesso CCNL.

4. La durata del contratto di apprendistato è determinata nei seguenti periodi massimi, in relazione alle qualifiche da conseguire:
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in B2;
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C1;
- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C2;

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in C3;
- 30 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in D1;

5. Per le figure professionali di cui all'Allegato 2 del presente Accordo, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelle delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 48 mesi.

6. I periodi di servizio, adeguatamente documentati, prestati in qualità di apprendista, anche presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al comma 4, purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse mansioni.

7. Al termine del periodo di apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica conseguita.

8. Ai fini di cui all'articolo 1, comma 8, il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno l'80 percento (80%) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro (24) 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 nel termine di prova, gli apprendisti stagionali. Resta comunque salva la possibilità di assumere un (1) apprendista.

9. È ammessa l'attivazione di contratti di apprendistato part-time purché la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non ostacoli il raggiungimento delle finalità formative tipiche del rapporto di apprendistato. Anche in tali ipotesi, si applica quanto previsto in tema di formazione dall'articolo 3 del presente Accordo. A tal fine si conviene che la durata minima dell'orario di lavoro settimanale dell'apprendistato part-time non potrà essere inferiore a venti (20) ore.

Articolo 3 – FORMAZIONE

1. Per formazione formale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità *on the job* e in affiancamento.

2. La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi anche esterni all'azienda. La formazione interna, anche con modalità *e-learning,* è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione esterna o interna, qualora l'azienda disponga di capacità formativa interna, come specificato al comma seguente.

3. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:
- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

4. 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.

5. La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 80 ore medie annue che saranno svolte all'interno o all'esterno dell'azienda. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta

formativa pubblica, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, comma 3, d. lgs. 14 settembre 2011, n. 167. E' facoltà dell'azienda anticipare le ore formative previste per gli anni successivi.

6. 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 al precedente comma si determina riproporzionando il monte ore annuo in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

7. Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui al comma 5 è pari a 60 ore per i livelli B2 e C1 e 50 ore per i livelli C2, C3 e D1.

8. Per le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, di conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro, l'apprendimento sarà collocato all'inizio del rapporto di lavoro.

9. 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 con la retribuzione ordinaria.

10. Di norma, il periodo di formazione formale terminerà almeno 30 giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.

11. I percorsi formativi aziendali degli apprendisti possono essere finanziati anche per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dell'articolo 12 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni.

Articolo 4 – PIANO FORMATIVO

1. Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, ed evidenziare le competenze da acquisire in relazione a quelle già possedute. Tale Piano dovrà essere coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro e l'articolazione della formazione formale, nonché contenere gli obiettivi formativi nei termini di competenze richieste. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro. Il Piano Formativo Individuale allegato al contratto di apprendistato forma parte integrante e sostanziale del contratto stesso.

2. I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti possono presentare domanda corredata del Piano Formativo Individuale - definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e avvalendosi dell'assistenza degli stessi enti - alla specifica commissione per l'apprendistato istituita nell'ambito dell'EBIT nazionale ovvero dell'Ebit territoriale laddove costituito che esprimerà il proprio parere di conformità entro 15 giorni dalla data di ricevimento della richiesta.

3. Per le aziende multi localizzate la verifica di cui al comma precedente può essere effettuata dall'EBIT nazionale. Le aziende multi localizzate potranno depositare presso l'EBIT i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere in apprendistato, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo stabilito dal presente accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro 15 giorni dalla data di ricevimento dei piani. Decorso detto termine, in assenza di tale parere le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti, inviando al'EBIT copia dell'attestazione dell'attività formativa allegata al presente Accordo.

4. La formazione effettuata e le competenze acquisite nel corso del periodo di apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia. In assenza del libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione effettuata potrà avvenire a cura del datore di lavoro tramite apposita attestazione dell'attività formativa allegata al presente Accordo.

5. I profili formativi, allegati al presente Accordo, individuati nell'ambito di ciascun settore di applicazione del presente CCNL, definiscono le competenze necessarie alla qualificazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Tali competenze devono essere conseguite mediante l'esperienza di lavoro e l'attività di formazione formale articolata nel Piano Formativo Individuale. A tal proposito, la Commissione Paritetica per l'Apprendistato, istituita in seno all'EBIT nazionale, ha il compito di monitorare le attività formative anche al fine di individuare le modalità di svolgimento dei percorsi formativi più idonee alle caratteristiche del settore.

Articolo 5 – ASSISTENZA SANITARIA

1. Tutti gli apprendisti saranno iscritti, dalla data di assunzione, al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa FONTUR.

Articolo 6 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria secondo quanto previsto dal CCNL Industria Turistica 9 luglio 2010.

Articolo 7 – APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e fermo rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui all'articolo 2, comma 4 del presente Accordo, 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 48 mesi 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 8 – TRATTAMENTI NORMATIVI

Per quanto non disciplinato dal presente accordo valgono per gli apprendisti i medesimi trattamenti normativi previsti dal CCNL Industria Turistica 9 luglio 2010 per i lavoratori a tempo indeterminato già qualificati, nonché da ciascun settore di applicazione dello stesso CCNL.

Articolo 9 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della disciplina vigente anteriormente ~~e~~ al 26 aprile 2012 - data di scadenza del periodo transitorio di cui all'articolo 7, comma 7, del d. lgs. 14 settembre 2012, n. 167 - continua ad applicarsi la normativa originaria fino alla loro naturale scadenza.

2. 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

Allegato: **Profili formativi**

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO AI PIANI

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Governante
- Cameriera ai piani, villaggi turistici, camping
- Guardarobiere
- Addetto ai servizi di camera
- Stiratrice, cucitrice, rammendatrice
- Pulitore, Lavatore a secco, Lavandaio, Addetto tintoria
- Operatore servizi di pulizia
- Addetto ai servizi di alloggio
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione della pulizia e del riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni
- Conoscere e saper applicare le procedure per evitare sottrazioni, smarrimenti, usi impropri dei materiali e delle dotazioni aziendali, nonché dei beni dei clienti
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLA PRODUZIONE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Dietologo
- Cuoco
- Chef Tecnologo
- Gastronomo
- Commis di cucina
- Addetto di cucina
- Pizzaiolo
- Gelatiere
- Pasticciere
- Sfoglina
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande
- Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali
- Conoscere e sapere applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia d'igiene alimentare
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari
- Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Svolgere le operazioni di preparazione delle materie prime
- Saper preparare fondi, salse, antipasti, primi piatti, secondi piatti, piatti di paste lievitate, dolci e gelati
- Saper curare la coreografia del piatto
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative al controllo del costo – pasto
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLA SALA

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Maitre
- Sommelier
- Caffettiere, Dispensiere, Cantiniere
- Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore
- Cameriere ristorante, piani, sala, bar, tavola calda, self service
- Commis di sala, tavola calda, bar
- Addetto ai servizi di mensa
- Addetto ai servizi di ristorazione
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse tipologie di servizio
- Conoscere e saper presentare le caratteristiche dei piatti e delle bevande compresi nel menù
- Conoscere e saper applicare le tecniche per apparecchiare e sparecchiare, secondo le diverse tipologie di servizio
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
- Conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLA MANUTENZIONE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Operaio qualificato;
- Operaio comune
- Operaio specializzato;
- Operaio specializzato provetto;
- Capo squadra
- Capo operaio
- Giardiniere
- Addetto alla manutenzione di aree verdi
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente
- Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato
- Saper eseguire interventi di precisione per aggiustare, mantenere e riparare macchine, impianti, dotazioni e attrezzature
- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
- Sapere applicare le procedure e saper utilizzare la strumentazione per il collaudo
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO AL RICEVIMENTO E ADDETTO FRONT E BACK OFFICE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Portiere
- Assistente di portineria
- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli
- Guardiano diurno e notturno
- Hostess
- Sorvegliante di ingresso
- Custode
- Centralinista
- Segretario di ricevimento, cassa, portineria
- Controllore di campeggio
- Addetto al ricevimento, cassa, cassa bar, cassa ristorante
- Addetto cassa negozi vari
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
- Conoscere e saper applicare le tecniche di yield management
- Conoscere e saper applicare le tecniche per la formulazione del piano prenotazioni e le modalità per il suo utilizzo
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la registrazione del cliente
- Conoscere e saper applicare le procedure per la custodia dei valori e del bagaglio dei clienti
- Conoscere e saper applicare le tecniche per la predisposizione della partenza del cliente
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni, materiali
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione della pulizia e del riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: OPERATORE AREA BENESSERE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Addetto Fangoterapia;
- Addetto alle Inalazioni;
- Massoterapista;
- Massaggiatore;
- Fisiocinesiterapista;
- Estetista;
- Pedicurista
- Manicurista
- Barbiere
- Parrucchiere
- Visagista
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo, svolgere attività di accoglienza diretta alla persona nei reparti cura delle aziende termali e saper accompagnare gli utenti alle visite, agli accertamenti sanitari e alle cure termali.
- Saper trasferire e/o trasportare gli utenti non autonomi utilizzando i presidi, gli ausili e le attrezzature idonee.
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere le diverse tipologie dei mezzi di cura termali, gli effetti dei principi attivi in essi contenuti
- Saper leggere ed interpretare le prescrizioni mediche indicate nelle schede cliniche dei clienti
- Conoscere e saper applicare le procedure e le tecniche adeguate alle diverse tipologie di trattamento termale
- Conoscere e saper utilizzare i prodotti, gli strumenti, le attrezzature e gli impianti per la corretta somministrazione dei trattamenti termali secondo le prescrizioni mediche
- Saper realizzare attività semplici di supporto diagnostico e terapeutico.
- Conoscere e saper rilevare eventuali effetti collaterali nel corso della somministrazione del trattamento
- Conoscere e saper applicare le tecniche di primo soccorso
- Saper rilevare il livello dei consumi dei prodotti utilizzati e lo stato di usura delle componenti di servizio, provvedendo al reintegro se necessario
- Saper preparare il materiale naturale termale, saperne controllare le caratteristiche fisiche e curarne la conservazione.
- Saper identificare le anomalie di funzionamento delle attrezzature e dei macchinari adottando modalità specifiche di intervento.
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente, identificarne i bisogni e le aspettative.
- Conoscere e saper eseguire i principi della rieducazione funzionale termale, al fine di poter coadiuvare il personale sanitario addetto alla sua realizzazione.
- Conoscere e saper eseguire diversi tipi di massaggi
- Conoscere e saper eseguire i principali trattamenti estetici
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle procedure igienico-sanitarie per la predisposizione, la manutenzione, la disinfezione e/o la sterilizzazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro
- Conoscere elementi di legislazione sanitaria e termale

- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

CCNL INDUSTRIA TURISTICA : ADDETTO BACK OFFICE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Operatore
- Programmatore
- Analista
- Programmatore - Analista
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici
- Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle TLC
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso
- Schedulatore flussista
- Programmatore e minutatore di programmi
- Tecnico programmatore di assistenza e installazione
- Tecnico sistema informativo aziendale
- Tecnici/operatori di informatica aziendale
- Altri qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento, le procedure previste dal Sistema di Qualità Aziendale
- Conoscere il concetto di organizzazione e pianificazione del lavoro e degli elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro
- Conoscere le metodiche e saper utilizzare gli strumenti per la creazione, disegno ed analisi dei processi aziendali che prevedono il ricorso a tecnologie informatiche
- Conoscere le metodologie di rilevazione dei fabbisogni informativi
- Conoscere ed utilizzare le metodologie e le tecniche di rappresentazione dei processi a contenuto informatico
- Essere in grado di utilizzare i tools informatici a supporto delle metodologie e tecniche di analisi
- Eseguire operazioni di caricamento dei dati sui sistemi informatici aziendali
- Saper gestire il mantenimento in efficienza della sala di elaborazione, la predisposizione delle varie unità componenti il sistema, il salvataggio dei programmi, la manutenzione ordinaria e l'alimentazione delle periferiche
- Saper strutturare data base, utilities, tools, test dei programmi, collaudo dei programmi, tecnologie per l'office automation, test di penetrazione e auditing del software
- Essere in grado di utilizzare i linguaggi di programmazione per realizzare, modificare e personalizzare programmi
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
- Conoscere gli strumenti hardware per progettare architetture informatiche di rete
- Saper individuare eventuali "bug" o imperfezioni nelle diverse applicazioni, in particolare quelle web, che costituiscono un rischio per eventuali infiltrazioni di intrusi
- Conoscere le norme per il trattamento dei dati nel rispetto della tutela della privacy e la legislazione contro i crimini informatici
- Essere in grado di proporre soluzioni di sistemi EDP atte al miglioramento della produttività, all'incremento o al recupero dell'efficacia e dell'efficienza
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Conoscere le tecniche di benchmarking e conoscenza del mercato ICT
- Conoscere i linguaggi di sviluppo dei sistemi
- Conoscere le tecniche di manutenzione evolutiva dei sistemi

- Conoscere i principali database: Oracle, SQL Server

CCNL INDUSTRIA TURISTICA : ADDETTO BACK OFFICE; ADDETTO FRONT E BACK OFFICE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Segretario – Segretario assistente
- Segretario di direzione
- Segretario di amministrazione
- Corrispondente in lingue estere
- Addetto compiti vari di ufficio
- Centralinista telefonico
- Receptionist
- Addetto alle attività di segreteria
- Addetto al call center
- Addetto archivio centralizzato
- Centralinista con elementi di lingua straniera
- Dattilografo
- Stenodattilografo
- Archivista, protocollista
- Fatturista
- Schedarista
- Codificatore
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
- Stenodattilografo in lingue estere
- Magazziniere
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento, le procedure previste dal Sistemi di Qualità Aziendale
- Conoscere il concetto di organizzazione e pianificazione del lavoro e degli elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni (sia su carta che su supporti informatici) anche in lingua straniera
- Conoscere e applicare le tecniche della comunicazione verbale e telefonica per la gestione della relazione interpersonale
- Conoscere le componenti, le fasi e gli obiettivi della comunicazione scritta e delle principali forme di comunicazione aziendale
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione della posta e l'archiviazione dei documenti cartacei
- Conoscere le procedure e saper organizzare le riunioni e gli eventi di lavoro
- Conoscere e applicare le procedure per l'organizzazione di viaggi di lavoro
- Conoscere la funzionalità del sistema operativo e dell'interfaccia utente e del contesto di rete aziendale
- Conoscere gli elementi di base per navigare nella rete internet e gestire la posta elettronica per una efficace ed efficiente organizzazione del lavoro
- Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici
- Essere in grado di individuare e risolvere semplici anomalie e disfunzioni ricorrenti
- Conoscere e saper utilizzare le funzionalità avanzate dei software applicativi, quali per esempio, programmi di scrittura, calcolo, presentazione ecc.

- Essere in grado di produrre documenti complessi, tabelle e grafici relativi, presentazioni efficaci e sapere integrare i file relativi agli applicativi utilizzati
- Essere in grado di gestire la corrispondenza
- Conoscenza normativa vigente in materia di circolazione e di recapito di corrispondenza
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura
- Conoscere e saper operare nel rispetto della normativa sulla privacy
- Conoscenza normativa vigente in materia di pubblica sicurezza
- Uso sistemi di sicurezza attivi e passivi in dotazione
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le innovazioni di processo, di prodotto e di contesto
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLA ORGANIZZAZIONE, ADDETTO AL FRONT OFFICE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Programmatore di viaggi e congressi
- Promotore commerciale
- Promotore turistico locale
- Addetto ai servizi di prenotazione, servizi turistici, biglietterie
- Addetto alla vendita banco viaggi
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Conoscere e saper applicare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria
- Conoscere e saper applicare le tecniche per la definizione del planning
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing
- Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper effettuare prenotazioni
- Saper emettere biglietti aerei e ferroviari
- Conoscere le procedure di assistenza aeroportuale
- Saper compilare voucher e booking form
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento in valuta straniera e nazionale
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO AI SERVIZI DI SPIAGGIA , PORTUALI E PARCHI, ADDETTO ALL'ANIMAZIONE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Capo assistente bagnanti
- Assistente ai bagnanti
- Inserviente di stabilimento o cabina o capanna
- Sommozzatore
- Ormeggiatore
- Addetto ai servizi portuali
- Animatore
- Istruttore di nuoto
- Istruttore di ginnastica
- Sorvegliante di infanzia
- Addetto ai campi sportivi ed ai giochi
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera
- Conoscere e saper applicare le tecniche di salvataggio
- Conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita
- Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda
- Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper gestire e coordinare le attività ludiche del cliente
- Conoscere e saper applicare alle attività dello spettacolo, le tecniche relative a luci e suoni
- Conoscere e saper applicare nel contesto aziendale le tecniche sportive e artistiche
- Saper organizzare, gestire e coordinare le attività ludico sportive di bambini e ragazzi
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione dell'animazione pertinente i giochi acquatici e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere i criteri generali di tecnologia dei sistemi idraulici delle attrazioni acquatiche e dei dispositivi di sicurezza pertinenti

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTI AI SERVIZI MARINARESCHI

Il percorso formativo della figura professionale dell'**Ormeggiatore esperto (C1**) è articolato all'interno di una accertabile esperienza marinaresca che comprende prevalentemente aspetti specialistici. La funzione presuppone l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta, in qualsiasi situazione meteorologica sia di giorno sia di notte, e la capacità di nuotare:

a) specialistici:
– abilitazione alla condotta delle Unità da diporto, o titolo equipollente;
– conoscenza delle caratteristiche dei mezzi nautici di servizio;
– conoscenza delle caratteristiche degli impianti e delle dotazioni portuali, con particolare riferimento ai sistemi e strumenti d'ormeggio;
– conoscenza e pratica delle procedure d'ormeggio;
– conoscenza delle procedure e dei presidi antinfortunistici;
– conoscenza delle specifiche situazioni meteomarine locali;
– conoscenza delle responsabilità che la disciplina contrattuale con l'Utenza affida alla sua funzione;
– abilitazione all'uso di apparati radio in VHF;
– conoscenza dei mezzi di sollevamento delle Unità in dotazione alla struttura;
– conoscenza delle procedure a cui la sua attività deve uniformarsi nelle diverse situazioni meteorologiche;
– conoscenza delle procedure per combattere incendi e allagamenti a bordo delle Unità da diporto;

b) gestionali:
– capacità di uniformarsi alle disposizioni impartite ed al "lavoro di gruppo";
– capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze;

Il percorso formativo della figura professionale di **Ormeggiatore qualificato (C3)** è articolato all'interno di una esperienza marinaresca semplice che comprende prevalentemente aspetti specialistici. La funzione presuppone l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta, in qualsiasi situazione meteorologica, sia di giorno sia di notte, e la capacità di nuotare:

a) specialistici:
– conoscenza delle caratteristiche degli impianti e delle dotazioni portuali, con particolare riferimento ai sistemi e strumenti d'ormeggio;
– conoscenza delle procedure d'ormeggio;
– conoscenza dei presidi antinfortunistici;
– conoscenza delle specifiche situazioni meteomarine locali;
– conoscenza delle responsabilità che la disciplina contrattuale con l'Utenza affida alla sua funzione;
– abilitazione all'uso di apparati radio in VHF;

b) gestionali:
– capacità di uniformarsi alle disposizioni impartite ed al "lavoro di gruppo";
– capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze.

Il percorso formativo della figura professionale del **Responsabile manutenzione e sicurezza (B2)** è articolato all'interno di una profonda esperienza tecnica, che comprende aspetti specialistici e contenuti gestionali di rilevante importanza per la sicurezza del lavoro. La funzione presuppone il possesso di diploma tecnico, in specie di elettricista o elettromeccanico, l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta e la capacità di nuotare.

a) specialistici:
– abilitazione, ove richiesta, alla condotta degli impianti elettrici, elettromeccanici e meccanici in dotazione alla struttura;
– conoscenza delle reti elettriche, idriche, fognarie e delle Utenze;

– conoscenza dei processi di manutenzione ordinaria e straordinaria;
– conoscenza della legislazione antinfortunistica e dei presidi adottabili a riduzione/prevenzione dei diversi rischi;
– conoscenza e custodia delle procedure e dei presidi antinfortunistici adottati;
– conoscenza delle caratteristiche degli impianti, delle dotazioni dello scalo e delle eventuali officine;
– conoscenza delle responsabilità che l'Azienda affida alla sua funzione;
– conoscenza delle procedure a cui la sua attività deve uniformarsi nelle diverse situazioni meteorologiche; in specie in quelle avverse;
– conoscenza delle procedure per combattere incendi e allagamenti a bordo delle Unità da diporto;

b) gestionali:
– capacità di aggiornamento delle procedure antinfortunistiche;
– capacità di collaborare con l'ufficio ricezione per il mantenimento di una situazione aggiornata sull'efficienza delle apparecchiature e impianti;
– capacità di riferire alla funzione superiore difetti tecnici o della sicurezza proponendo possibili soluzioni;
– capacità di uniformarsi alle direttive ricevute
– capacità di operare scelte assumendosene la responsabilità e riportandole, appena possibile, alla funzione superiore;
– capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze.

Il percorso formativo della figura professionale di **Responsabile tecnico dei mezzi nautici di servizio (B2)** è articolato all'interno di una esperienza marinaresca e tecnica della conduzione di Unità navali che comprende prevalentemente aspetti specialistici. La funzione presuppone l'idoneità a prestare l'attività all'aria aperta, in qualsiasi situazione meteorologica, sia di giorno sia di notte, e la capacità di nuotare. *Questa funzione è spesso attribuita al Nostromo.*

a) specialistici:
– abilitazione alla condotta delle Unità da diporto richiesta dalla tipologia dei mezzi nautici in dotazione, o titolo equipollente; profonda conoscenza delle Unità da diporto e esperienza certa di navigazione;
– conoscenza delle caratteristiche tecniche degli impianti e dotazioni di bordo;
– conoscenza degli elementi strutturali delle Unità da diporto;
– conoscenza dei processi di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti e dotazioni di bordo, e dell'opera viva;
– conoscenza dei mezzi di sollevamento delle Unità;
– conoscenza delle procedure a cui la sua attività deve uniformarsi nelle diverse situazioni meteorologiche; in specie in quelle avverse;
– conoscenza delle procedure per combattere incendi e allagamenti a bordo delle Unità da diporto;

b) gestionali:
– capacità di collaborare con il Nostromo per il mantenimento di una situazione aggiornata dei mezzi nautici;
– capacità di riferire alla funzione superiore difetti dei mezzi e relative dotazioni proponendo possibili soluzioni;
– capacità di operare scelte assumendosene la responsabilità e riportandole, appena possibile, alla funzione superiore;
– capacità di aggiornamento delle proprie conoscenze;

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLE ATTRAZIONI MECCANICHE E ACCOGLIENZA

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere i processi “caratteristici” della funzione dell’animazione e dell’accoglienza e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere i criteri generali di tecnologia meccanica delle attrazioni e dei dispositivi di sicurezza pertinenti
- Saper applicare la metodologie previste dal Sistema Qualità Aziendale
- Saper utilizzare le attrazioni meccaniche e pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLA MANUTENZIONE E ALLA PULIZIA DI GABBIE, RECINTI, VASCHE ED ACQUARI ED ALLA CURA E SOMMINISTRAZIONE DEI PASTI AGLI ANIMALI

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere i processi “caratteristici” delle attività di cura e salvaguardia degli animali e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere i criteri generali pertinenti la cura delle gabbie, recinti, vasche ed acquari e dei dispositivi di sicurezza pertinenti
- Saper applicare le metodologie previste per la somministrazione dei pasti agli animali
- Saper utilizzare i pertinenti software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO AL BANCO

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Addetto al controllo delle vendite;
- Preparatore di commissioni;
- Cassiere Comune;
- Commesso alla vendita al pubblico;
- Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia;
- Magazziniere anche con funzioni di vendita;
- Addetto ai negozi o filiali di esposizioni,
- Estetista, anche con funzioni di vendita;
- Addetto al ricevimento ed esecuzione mansioni di bordo;
- Commesso specializzato provetto;
- Addetto al centralino telefonico
- Barman
- Banconiere di gelateria, pasticceria, tavola calda, chiosco di stazione
- Barista
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita
- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo
- Saper riconoscere le caratteristiche del cliente
- Conoscere e saper applicare le politichesi marketing dell'azienda
- Conoscere la merceologia alimentare e delle bevande
- Conoscere la merceologia specifica
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali
- Saper gestire i rapporti con i fornitori
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura, marcatura e confezionamento dei prodotti
- Saper gestire la preparazione, il confezionamento e l'imballaggio della merce
- Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme haccp
- Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di controllo e autocontrollo in materia di igiene alimentare
- Saper definire il piano di assortimento e fare gli ordini
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni
- Conoscere i principali prodotti locali tipici e tradizionali
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio delle principali bevande
- Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio di piatti semplici
- Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali

- Saper utilizzare i principali software applicativi
- Conoscere e saper gestire le operazioni, gli strumenti di pagamento e di incasso e la relativa documentazione
- Saper gestire i servizi al cliente dopo la vendita, compreso le operazioni di assistenza e di ripristino conformità del prodotto
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO ALLE ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA GESTIONE DELL'AZIENDA

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Addetto alle attività di supporto alla gestione dell'azienda
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione
- Conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo
- Conoscere le normative da applicare nell'attività di riferimento (in particolare antiriciclaggio, privacy, D. Lgs. n. 231 del 2001) al fine di operare coerentemente con le medesime.
- Conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli utilizzati nella propria area di attività
- Conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro
- Conoscere e utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro proprie dell'area di attività.
- Conoscere i metodi di lavoro e le procedure da applicare.
- Conoscere le fasi operative di gestione e sviluppo dell'attività di competenza e dei relativi prodotti e servizi.
- Acquisire le conoscenze e redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti.
- Avere una adeguata conoscenza delle normative da applicare nell'ambito della propria area di competenza.
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO AREA AMMINISTRATIVA

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Contabile
- Contabile esperto
- Addetto contabilità
- Contabile specialista
- Addetto gestione crediti
- Operatore di contabilità
- Addetto a macchine elettrocontabili
- Economo
- Contabile d'ordine
- Contabile/impiegato amministrativo
- Tecnici ed addetti di amministrazione/ finanza/ controllo di gestione
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di riferimento, le procedure previste dal S.Q.A.
- Conoscere il concetto di organizzazione e pianificazione del lavoro e degli elementi di base per l'analisi di un flusso di lavoro
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione delle informazioni
- Conoscere i principi economici, finanziari e contabili
- Conoscere le principali normative fiscali vigenti
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili in partita doppia (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA)
- Conoscere e saper utilizzare i diversi mezzi e sistemi di pagamento ed incasso
- Essere in grado di impostare il primo bilancio di verifica
- Conoscere i criteri generali che guidano l'interpretazione e la lettura del bilancio d'esercizio
- Essere in grado di leggere i dati di bilancio per poter valutare i risultati conseguiti dalla propria azienda
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti previsti dal sistema gestionale aziendale per le registrazioni delle operazioni e dei fatti contabili
- Conoscere l'ambiente dell'Office Automation ed essere in grado di gestire e condividere file, cartelle e risorse hardware
- Essere in grado di impostare documenti di testo semplici e di creare ed automatizzare tabelle semplici per elaborazioni extracontabili
- Essere in grado di individuare e risolvere semplici anomalie e disfunzioni ricorrenti
- Conoscere e applicare le tecniche e i metodi per la gestione e l'archiviazione dei documenti contabili
- Essere in grado di effettuare le rilevazioni di operazioni complesse
- Conoscere ed applicare i criteri di valutazione per le operazioni di chiusura dei conti e redazione del bilancio
- Possedere padronanza completa delle logiche e dei meccanismi operativi di redazione del bilancio d'esercizio
- Essere in grado di effettuare verifiche mirate in ambito contabile, fiscale e dichiarativo
- Conoscere i principali indici di redditività, finanziari e patrimoniali
- Essere in grado di analizzare il contenuto dei principali documenti allegati al bilancio previsti dalla normativa
- Essere in grado di elaborare dei dati informativi del bilancio per la redazione di report significativi
- Conoscere le regole di funzionamento dei team di lavoro
- Saper redigere documenti o lettere di natura contabili, moduli e distinte

- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Essere in grado di eseguire operazioni fiscali e previdenziali e di gestire attività di acquisto e di fatturazione
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività e presentare i risultati conseguiti

CCNL INDUSTRIA TURISTICA: ADDETTO BACK OFFICE

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Addetto area risorse umane
- Assistente amministrazione personale
- Addetto amministrazione personale
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessari per sviluppare progetti di miglioramento organizzativo della funzione/processo, in coerenza con gli obiettivi di aziendali (sviluppo organizzativo) ovvero realizzare un'analisi organizzativa della struttura e dei processi dell'area di competenza identificare e sviluppare aree di intervento nuove ed individuare le migliori modalità di gestione dei processi di competenza pianificare azioni di miglioramento rispetto alle esigenze rilevate tenere sotto controllo lo stato di avanzamento dei progetti e programmi di sviluppo organizzativo
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero: conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi conoscere le procedure previste dal sistema qualità conoscere il sistema gestionale aziendale
- Conoscere le tematiche inerenti la costituzione, gestione ed estinzione del rapporto di lavoro, in particolare per quanto attiene il profilo giuslavoristico
- Conoscere gli adempimenti amministrativi previdenziali e fiscali relativi a tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'instaurazione alla risoluzione
- Essere in grado di utilizzare gli strumenti operativi per l'attività di amministrazione del personale
- Essere in grado di applicare le modalità di calcolo degli elementi retributivi, contributivi e fiscali per la predisposizione del cedolino paga e la compilazione della modulistica previdenziale e fiscale
- Conoscere gli specifici approfondimenti sulla applicazione di alcune disposizioni che riguardano l'amministrazione del personale, focalizzando l'analisi sulle novità introdotte dalle disposizioni di legge in materia
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Essere in grado di raggiungere gli obiettivi individuali e di contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa (orientamento al risultato)
- Essere in grado di operare scelte e decisioni, valutando attentamente le conseguenze causate dalle scelte, assumendone la responsabilità (decisione)
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico–finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)

- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e a promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nella proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "amministrazione del personale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere le tecniche di selezione del personale, di analisi dei bisogni formativi e di gestione dei piani di formazione
- Conoscere le metodologie di pianificazione e controllo delle risorse umane e del costo lavoro
- Conoscere le metodologie e i sistemi di definizione delle politiche retributive e saper elaborare piani retributivi e sistemi incentivanti per il personale
- Acquisire tecniche di negoziazione nell'ambito delle relazioni industriali
- Conoscere la normativa del lavoro e il ruolo della contrattazione collettiva

CCNL INDUSTRIA TURISTICA

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- Tecnico commerciale
- Tecnico organizzazione vendite
- Capo ufficio commerciale/customer service
- Capo area/ispettore vendite
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessari per sviluppare progetti di miglioramento organizzativo della funzione/processo, in coerenza con gli obiettivi di aziendali (sviluppo organizzativo) ovvero realizzare un'analisi organizzativa della struttura e dei processi dell'area di competenza identificare e sviluppare aree di intervento nuove ed individuare le migliori modalità di gestione dei processi di competenza pianificare azioni di miglioramento rispetto alle esigenze rilevate tenere sotto controllo lo stato di avanzamento dei progetti e programmi di sviluppo organizzativo
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero: conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi conoscere le procedure previste dal sistema qualità conoscere il sistema gestionale aziendale
- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "commerciale"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere le logiche dell'orientamento al mercato ed applicare gli strumenti del marketing
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee guida per il futuro
- Conoscere e sapere rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico
- Essere in grado di predisporre soluzioni tecniche e proposte economiche
- Essere in grado di identificare le fasi in cui si articola il processo di vendita (dalla prospezione al post-vendita)
- Conoscere e padroneggiare gli strumenti e le metodologie principali per la gestione dell'attività di vendita dal punto di vista dell'organizzazione dell'attività
- Conoscere i principi dell'orientamento al cliente
- Conoscere i principi e gli elementi di base della relazione interpersonale e della comunicazione efficace (verbale e non verbale)
- Essere in grado di gestire le criticità dell'agire comunicativo
- Applicare i metodi e le tecniche per la negoziazione e la gestione delle obiezioni
- Conoscere i principi della comunicazione telefonica
- Conoscere ed saper utilizzare gli strumenti necessari alla predisposizione e alla verifica dei risultati raggiunti dalla propria attività
- Essere in grado di raggiungere gli obiettivi, individuali e di contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa (orientamento al risultato)
- Essere in grado di operare scelte e decisioni, valutando attentamente le conseguenze causate dalle scelte, assumendosene rischi e responsabilità (decisione)
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico–finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)

- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto (elaborazione sistemica/problem setting/solving)
- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e a promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nella proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "commerciale" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Essere in grado di programmare le azioni di vendita
- Conoscere le tecniche di vendita e le strategie di comunicazione relazionali nei confronti dei clienti in un ottica di customer
- Saper definire strategie tese ad aumentare la penetrazione nel mercato di riferimento o di nuovi mercati di sbocco
- Essere in grado di effettuare l'esame delle caratteristiche del prodotto in termini di qualità, prezzo, distribuzione, garanzie, assistenza postvendita
- Essere in grado di predisporre il budget aziendale delle vendite
- Essere in grado di predisporre i servizi postvendita tesi alla fidelizzazione del cliente
- Acquisire le tecniche di pricing, contrattualistica e costruzione dell'offerta
- Conoscere i mercati di riferimento ed acquisire le tecniche per l'analisi di mercato
- Conoscere gli standard contrattuali (joint ventures, accordi con Stati stranieri, ecc.)
- Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato

CCNL INDUSTRIA TURISTICA

ESEMPI DI QUALIFICHE PROFESSIONALI COMPRESE NEL PROFILO

- addetto marketing e/o trade marketing
- tecnici ed operatori di comunicazione e immagine
- tecnici commerciale/marketing/organizzazione vendite
- visual merchandiser
- addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti
- specialista promozione e vendita
- assistente marketing
- operatore marketing e pubblicità
- Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI SPECIFICHE

- Conoscere gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessari per sviluppare progetti di miglioramento organizzativo della funzione/processo, in coerenza con gli obiettivi di aziendali (sviluppo organizzativo) ovvero realizzare un'analisi organizzativa della struttura e dei processi dell'area di competenza identificare e sviluppare aree di intervento nuove ed individuare le migliori modalità di gestione dei processi di competenza pianificare azioni di miglioramento rispetto alle esigenze rilevate tenere sotto controllo lo stato di avanzamento dei progetti e programmi di sviluppo organizzativo
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo, (processi interni) ovvero:
- conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi conoscere le procedure previste dal sistema qualità
- conoscere il sistema gestionale aziendale
- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione "marketing e vendite"
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e programmazione commerciale
- Conoscere i processi "caratteristici" della funzione "marketing e vendite" e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie di analisi del mercato e della concorrenza
- Conoscenza e capacità di utilizzo delle principali metodologie per l'individuazione dei bisogni del cliente e di formulazione di risposte adeguate
- Capacità di gestione delle principali leve del marketing mix: prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione
- Conoscere il piano di marketing come strumento che definisce obiettivi, strategie ed azioni dell'azienda, sintetizzandone le linee guida per il futuro
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Essere in grado di raggiungere gli obiettivi individuali e di contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa (orientamento al risultato)
- Essere in grado di operare scelte e decisioni, valutando attentamente le conseguenze causate dalle scelte, assumendone la responsabilità (decisione)
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico–finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)
- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)

- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/problem setting/solving)
- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e a promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nella proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro di esposizione dei prodotti, di marketing strategico e merchandising
- Acquisire tecniche per l'effettuazione di ricerche di mercato
- Conoscere e saper utilizzare le strategie tese ad aumentare la penetrazione nel mercato di riferimento o di nuovi mercati di sbocco a partire dallo studio del mercato di riferimento o dei potenziali di zona
- Essere in grado di eseguire il trattamento e l'elaborazione dei dati grezzi per la definizione di una strategia di vendita
- Saper elaborare documentazione di sintesi, anche sotto forma di grafici e tabelle
- Conoscere e saper utilizzare i metodi di valutazione e controllo dei ritorni commerciali delle iniziative definite ed implementate
- Conoscere le tecniche e i metodi di comunicazione efficace sui prodotti
- Acquisire le tecniche di preparazione ed elaborazione di comunicati stampa e note informative
- Saper definire il piano di marketing per un prodotto o una linea di prodotti
- Saper definire una campagna pubblicitaria e predisporre un budget pubblicitario
- Saper controllare l'efficacia della campagna pubblicitaria e i risultati in termini di analisi costi/benefici
- Conoscere la struttura della rete di vendita o di distribuzione
- Predisporre servizi post-vendita tesi alla fidelizzazione del cliente
- Saper effettuare la conversione operativa di una strategia commerciale
- Conoscere le tematiche inerenti lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale d'impresa

Allegato 1: **Attestazione dell'attività formativa**

DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in _____

Via _____

DATI IMPRESA

Ragione Sociale_____ _____

Indirizzo _____

Città _____

Tel _____fax _____

E-mail _____

Nominativo del tutor/referente aziendale _____

INFORMAZIONE SUL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

□ Qualifica e diploma professionale (art. 1, comma 2 lett. a) d. lgs. 167/2011)

□ Professionalizzante o di mestiere (art. 1, comma 2 lett. b) d. lgs. 167/2011)

□ Alta formazione e ricerca (art. 1, comma 2 lett. c) d. lgs. 167/2011)

Profilo professionale _____

Durata del rapporto (mesi) _____

Inquadramento (specificare il livello finale di destinazione) _____

Ore medie annue di formazione _____

Data inizio rapporto _____Data fine rapporto_____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Competenze generali/specifiche-Insegnamento (con riferimento al Piano Formativo Individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR/REFERENTE E APPRENDISTA
	_____ore Periodo _____	□ On the Job □ Affiancamento □ E-learning □ Altro	Firma Tutor/Referente Firma Apprendista
	_____ore Periodo _____	□ On the Job □ Affiancamento □ E-learning □ Altro	Firma Tutor/Referente Firma Apprendista
	_____ore Periodo _____	□ On the Job □ Affiancamento □ E-learning □ Altro	Firma Tutor/Referente Firma Apprendista
	Totale ore _____		

Si attesta che la formazione prevista dal presente Accordo si è svolta in sede aziendale, in conformità con quanto previsto dal CCNL stesso e in conformità con quanto previsto dal CCNL stesso e dalle vigenti disposizioni di legge.

Firma Datore di lavoro

_____

Data

Timbro e firma

Allegato 2: **Elenco qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli delle figure artigiane**

B2 Durata massima 48 mesi

Capo cuoco

Capo barman / Primo barman

C1 Durata massima 48 mesi

Cuoco unico

Coordinatore housekeeping villaggi turistici

Primo barman / barman unico

Governante unica

Addetto alle prenotazioni (imprese di viaggi e turismo)

C2 Durata massima 42 mesi

Gastronomo

Gelatiere

Pizzaiolo

Cuoco capo partita, Cuoco di cucina non organizzata in partita

Allegato 16

Accordo sulla riduzione degli intervalli di tempo tra un contratto a termine ed il successivo, intercorrenti tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore;

Addi, 22 novembre 2012 in Roma

Accordo tra

Federturismo Confindustria

Associazione Italiana Confindustria Alberghi

e

Filcams – CGIL

Fisascat CISL

Uiltucs – UIL

Premesso che

a) La Legge n. 92/2012 ha sensibilmente allungato gli intervalli di tempo tra un contratto a termine ed il successivo, intercorrenti tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore;

b) La legge n. 134/2012, all'art. 46 bis, comma 1 – Lettera a), ha modificato la Legge 28 Giugno 2012 n. 92 sul tema degli intervalli tra un contratto a termine ed il successivo, introducendo la possibilità - per le attività stagionali definite dal DPR 7 Ottobre 1963 n. 1525 e successive modifiche ed integrazioni, nonché di quelle individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative ed in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale - di ridurre gli intervalli di tempo tra un contratto a termine e il successivo;

c) Il ricorso al contratto a termine rappresenta per tutto il settore turistico una caratteristica dell'impiego atta a soddisfare le esigenze strutturali di flessibilità;

d) Gli intervalli derivanti dall'applicazione della L. n. 92/2012 comportano la mancata opportunità di occasioni lavorative e di stabilizzazione per i lavoratori stagionali anche nell'ambito dell'esercizio del diritto di precedenza di cui all'art 56 del CCNL.

Convengono quanto segue

1) Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

2) Nelle aziende di stagione di cui all'art. 51 del CCNL 9 luglio 2010 e nelle attività stagionali individuate nell'accordo del 24 giugno 2008 e successive modifiche ed integrazioni, gli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro sono fissati in:

- 20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata fino a sei mesi;

- 30 giorni per i contratti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi.

3) I medesimi intervalli di tempo troveranno applicazione anche alle ipotesi di cui alle lettere A), B), C) dell'articolo 55 del CCNL dell'Industria Turistica 9 luglio 2010 e successive modifiche e integrazioni.

4) Ulteriori ipotesi potranno essere individuate dalla contrattazione di secondo livello.

5) Le parti si incontreranno tempestivamente qualora, dopo la sottoscrizione del presente accordo, intervenissero modifiche legislative agli intervalli convenuti.

6) Il presente Accordo si applica ai contratti individuali sottoscritti sino a tutto il 30 giugno 2013.

7) Qualora non si raggiunga l'accordo per il rinnovo del CCNL entro il 30 aprile 2013, le parti si impegnano a valutare gli effetti del presente accordo, nonché i termini di una possibile proroga.

Allegato 17
Fac-Simile domanda di adesione al Fondo Pensione Marco Polo

FAC-SIMILE DOMANDA DI ADESIONE AL FONDO PENSIONE MARCO POLO

Modulo A: Adesione mediante versamento di contribuzioni e TFR.

DOMANDA DI ADESIONE
MODULO A: ADESIONE MEDIANTE VERSAMENTO DI CONTRIBUZIONI E TFR

Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione dei dipendenti da aziende turistiche, termali, della distribuzione e settori affini

Il presente modulo è parte integrante e necessaria della Nota Informativa del Fondo Pensione MARCO POLO

IO SOTTOSCRITTO/A *cognome*	*nome*
Sesso M ☐ F ☐ Nato/a a	prov. ( ) il
residente a Via	N. cap prov. ( ) Telefono
e-mail	Codice Fiscale
ANZIANITA' INPS (espressa in anni)	LIVELLO DI INQUADRAMENTO (1)
SETTORE DI ATTIVITA': COMMERCIO ☐	TURISMO ☐ SERVIZI ☐ (specificare)

- lavoratore dipendente con prima occupazione: ☐ antecedentemente al 29/4/93 ☐ successivamente al 29/04/1993
- già iscritto/a ad una forma pensionistica complementare: ☐ antecedentemente al 29/4/93 ☐ successivamente al 29/04/1993

ricevuta la Nota Informativa e lo Statuto di MARCO POLO FONDO PENSIONE e dopo averne preso visione

DICHIARO di aderire al Fondo Pensione MARCO POLO - Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione dei dipendenti da aziende turistiche, termali, della distribuzione e settori affini, di seguito denominato MARCO POLO-FONDO PENSIONE.

☐ Per il contributo a mio carico scelgo di versare a MARCO POLO FONDO PENSIONE il contributo minimo stabilito dal CCNL.

☐ Per il contributo a mio carico, **in alternativa a quello minimo contrattualmente stabilito** (1), scelgo di versare a MARCO POLO-FONDO PENSIONE una quota della retribuzione utile per il computo del TFR in misura pari a:

☐ 1 % ☐ 2 % ☐ 3 % ☐ 4 % ☐ 5 % oltre 5% ☐ _____ %

E, mediante il versamento del mio TFR maturando,

DELEGO l'azienda a prelevare le spettanze relative al mio TFR, nella misura di seguito indicata:

Spazio riservato ai lavoratori con prima occupazione **antecedente al 29/04/93**: ☐ 50% ☐ 100%
Spazio riservato ai lavoratori con prima occupazione **successiva al 29/04/93**: ☐ 100%

AUTORIZZO, altresì, il mio datore di lavoro ad operare sulla mia retribuzione la trattenuta "una tantum" di Euro 3,62 da versare a MARCOPOLO-FONDO PENSIONE quale quota di iscrizione di mia competenza (tale trattenuta si somma alla quota di Euro 11,88 a carico del datore di lavoro).

MI IMPEGNO, inoltre, ad osservare tutte le disposizioni previste dallo Statuto e dalle norme operative interne e a fornire tutti gli elementi utili per la costituzione e l'aggiornamento della mia posizione previdenziale.

DICHIARO sotto la mia responsabilità che quanto sopra riportato corrisponde al vero.

Presa visione dell'informativa ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (vedi retro), acconsento al trattamento dei miei dati personali e comuni e sensibili nonché alla loro comunicazione ed al loro trattamento funzionale all'esercizio dell'attività previdenziale complementare.

CHIEDO di aderire al seguente comparto di investimento:

☐ Comparto Bilanciato
☐ Comparto Garantito

N.B. In ottemperanza alle nuove disposizioni on materia di previdenza complementare introdotte dal D.Lgs. 252/2005, Marco Polo-Fondo Pensione ha deliberato alcune modifiche del proprio Statuto adeguandolo allo schema pubblicato dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione con deliberazione del 30/11/2006 ed avviando dinanzi alla medesima Commissione la correlata proceduta autorizzativa: Nelle more della predetta procedura l'efficacia della TUA DOMANDA DI ISCRIZIONE RESTA PERTANTO SOSPESA. In caso di positiva definizione della medesima procedura, i flussi di TFR e gli altri contributi di tua competenza relativi al periodo intercorrente tra la data di adesione ed il 30/06/2007, affluiranno a MARCO POLO-FONDO PENSIONE a far tempo dal 01/07/2007.

Data ..... Firma .....

DATI RIGUARDANTI IL DATORE DI LAVORO ADERENTE (da compilare a cura del datore di lavoro)

Denominazione Impresa		P. IVA/C.F.	
Unità produttiva	Località	Prov. ( )	cap.
Via	n.	Tel.	Fax.
Sede Legale *(se diversa)* Indirizzo	Tel.	e-mail	
Settore di Attività	CCNL applicato		
DATA DI RICEVIMENTO DELLA DOMANDA		TIMBRO E FIRMA	

La presente domanda di adesione è composta di n. 4 copie. le prime due copie (originale e seconda copia) per il fondo, la terza copia va trattenuta dall'azienda peri propri adempimenti interni, la quarta copia va restituita al dipendente.

1-La percentuale di versamento della contribuzione a proprio carico è liberamente determinabile dall'iscritto, ricorda tuttavia, che in base alle disposizioni fiscali attualmente vigenti in materia di previdenza complementare i contributi versati ad una forma pensionistica complementare sono deducibile nel limite massimo di euro 5.164,57 annui.

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI (D.LGS. N. 196/2003)

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/03, "Codice in materia di protezione dei dati personali" (di seguito Codice Privacy), MARCO POLO FONDO PENSIONE fornisce le seguenti informazioni sul trattamento effettuato dei dati personali dei propri iscritti:

1. FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

La raccolta ed il trattamento dei dati personali degli iscritti a MARCO POLO FONDO PENSIONE (di seguito Fondo Pensione), sono effettuati:

- Per la finalità di corrispondere prestazioni pensionistiche complementari in attuazione di quanto stabilito dallo Statuto del Fondo Pensione;
- Per la finalità di corrispondere ogni altra prestazione alla quale il Fondo Pensione sia autorizzato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
- In esecuzione di obblighi previsti da leggi, regolamenti o dalla normativa comunitaria, nonché da disposizioni impartite da pubbliche autorità a ciò legittimate o da organi di vigilanza a cui il Fondo Pensione è soggetto:

2. CONFERIMENTO DEI DATI

Il conferimento dei dati richiesti è obbligatorio per l'adempimento delle finalità perseguite dal Fondo Pensione.

L'eventuale rifiuto comporterà l'inevitabile rigetto della domanda di adesione al Fondo Pensione presentata dall'interessato.

3. MODALITA' DEL TRATTAMENTO DEI DATI

Il trattamento dei dati personali avviene mediante strumenti manuali ed informatici, con modalità strettamente correlate alle finalità sopra indicate e, comunque, in modo da garantire la sicurezza, sotto la protezione e la riservatezza dei dati stessi.

I dati personali potranno essere trattati da dipendenti e collaboratori del Fondo Pensione, incaricati di svolgere specifiche operazioni necessarie al perseguimento delle finalità suddette, sotto la diretta autorità e responsabilità del Fondo Pensione e in conformità alle istruzioni che saranno dallo stesso impartite.

4. COMUNICAZIONE DEI DATI

Il Fondo Pensione potrà comunicare i dati personali degli iscritti a soggetti e società esterne che forniscono servizi strettamente connessi e strumentali alla propria attività.

In particolare i soggetti predetti potranno essere costituiti da:

- istituti bancari incaricati dell'attività di custodia e gestione del patrimonio;
- compagnie di assicurazione e società finanziarie incaricate della gestione delle risorse del Fondo Pensione;
- società di servizi amministrativi, contabili ed informatici;
- pubbliche amministrazioni ed organi di vigilanza, quando previsto dalla normativa vigente.

I dati personali degli iscritti non sono oggetto di diffusione a categorie di soggetti indeterminati.

5. DIRITTI DELL'INTERESSATO

L'art. 7 del Codice Privacy garantisce all'interessato, tra gli altri, i seguenti diritti:

- Ottenere l'indicazione dell'origine dei dati personali; delle finalità e modalità del trattamento; della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
- Ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge; l'attestazione che le operazioni predette sono state portate a conoscenza, anche per il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati;
- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali.

6. TITOLARE E RESPONSABILI

Titolare del trattamento dei dati è il Fondo Pensione "MARCO POLO FONDO PENSIONE", con sede in Via Nazionale n. 60, 00184 Roma – Tel 064725116 – Fax 064882156.

L'elenco degli altri Responsabili nominati è consultabile sul sito web del Fondo Pensione all'indirizzo www.marcopolo@confesercenti.it

---

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DEL MODULO DI ADESIONE

Il modulo di adesione deve essere compilato dal lavoratore in stampatello. I dati devono risultare chiari e leggibili. Il lavoratore avrà cura di apporre la propria firma negli spazi indicati.

Il modello di adesione, una volta compilato e sottoscritto dal lavoratore, dovrà essere consegnato all'ufficio del personale dell'azienda. Sarà cura dell'azienda apporre la data di ricevimento della domanda che verrà presa a riferimento per stabilire la decorrenza dell'obbligo contributivo. Tale obbligo, infatti, decorre dal mese relativo alla data di sottoscrizione della domanda. L'azienda dovrà, inoltre, completare la compilazione del modello, in modo chiaro e leggibile, verificare che il modulo sia stato compilato in ogni sua parte ed, infine, provvedere allo svolgimento degli adempimenti previsti. Il modulo va inviato o alla sede centrale

MARCO POLO FONDO PENSIONE
Via Nazionale n. 60
00184 Roma

oppure al Servizio Amministrativo presso

PREVINET S.p.A.
Comparto Marco Polo Fondo Pensione
Via Ferretto n. 1
31021 Mogliano Veneto (Tv)

1) Indicare il livello con il numero corrispondente. I quadri dovranno inserire la lettera "Q";
2) Per prima occupazione si intende il primo rapporto di lavoro con relativa iscrizione ad un Ente di previdenza obbligatoria. I dipendenti che, alla data del 28 aprile 1993, erano in possesso di una posizione assicurativa dovranno barrare la casella di sinistra. Coloro invece, che alla data del 28 aprile 1993, non erano in possesso di alcuna posizione assicurativa dovranno barrare la casella posta a destra;
3) Non sono da considerarsi fondi pensione complementare le polizze vita ed i fondi comuni. Pertanto, il dipendente che abbia sottoscritto un contratto di questo tipo non dovrà barrare alcuna casella.

Modulo B: Adesione mediante versamento del solo TFR.

DOMANDA DI ADESIONE
MODULO B: ADESIONE MEDIANTE VERSAMENTO DEL SOLO TFR (1)

Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione dei dipendenti da aziende turistiche, termali, della distribuzione e settori affini

Il presente modulo è parte integrante e necessaria della Nota Informativa del Fondo Pensione MARCO POLO

IO SOTTOSCRITTO/A *cognome*	*nome*	
Sesso M ☐ F ☐ Nato/a a	prov. ( )	il
residente a Via	N. cap	prov. ( ) Telefono
e-mail	Codice Fiscale	
ANZIANITA' INPS (espressa in anni)	LIVELLO DI INQUADRAMENTO (1)	
SETTORE DI ATTIVITA': COMMERCIO ☐	TURISMO ☐	SERVIZI ☐ (specificare)

- lavoratore dipendente con prima occupazione: ☐ antecedentemente al 29/4/93 ☐ successivamente al 29/04/1993
- già iscritto/a ad una forma pensionistica complementare: ☐ antecedentemente al 29/4/93 ☐ successivamente al 29/04/1993

ricevuta la Nota Informativa e lo Statuto di MARCO POLO FONDO PENSIONE e dopo averne preso visione

DELEGO l'azienda a prelevare dalla mia retribuzione le spettanze relative al mio TFR, nella misura di seguito indicata:
Riservato ai lavoratori con prima occupazione antecedente al 29/04/1993: ☐ 50% ☐ 100%
Riservato ai lavoratori con prima occupazione successiva al 29/04/1993: ☐ 100%
Nel caso di versamento del solo TFR sono cosciente che non mi è dovuto il contributo da parte del datore di lavoro e autorizzo Marco Polo Fondo Pensione a prelevare lo 0,010 dalla mia posizione quale quota associativa annua.

DICHIARO di aderire al Fondo Pensione MARCO POLO - Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione dei dipendenti da aziende turistiche, termali, della distribuzione e settori affini, di seguito denominato MARCO POLO-FONDO PENSIONE.
Scelgo di versare a MARCO POLO FONDO PENSIONE il mio TFR maturando e, pertanto,

DELEGO il mio datore di lavoro a prelevare come sopra indicato dalla quota annuale del mio TFR e a provvedere al relativo versamento secondo i termini stabiliti dagli Organi di MARCO POLO-FONDO PENSIONE.
AUTORIZZO, altresì, il mio datore di lavoro ad operare sulla mia retribuzione la trattenuta "una tantum" di Euro 3,62 da versare a MARCOPOLO-FONDO PENSIONE quale quota di iscrizione di mia competenza (tale trattenuta si somma alla quota di Euro 11,88 a carico del datore di lavoro).
MI IMPEGNO, inoltre, ad osservare tutte le disposizioni previste dallo Statuto e dalle norme operative interne e a fornire tutti gli elementi utili per la costituzione e l'aggiornamento della mia posizione previdenziale.
DICHIARO sotto la mia responsabilità che quanto sopra riportato corrisponde al vero.
Presa visione dell'informativa ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (vedi retro), acconsento al trattamento dei miei dati personali e comuni e sensibili nonché alla loro comunicazione ed al loro trattamento funzionale all'esercizio dell'attività previdenziale complementare.

CHIEDO di aderire al seguente comparto di investimento:
- ☐ Comparto Bilanciato
- ☐ Comparto Garantito

N.B. In ottemperanza alle nuove disposizioni on materia di previdenza complementare introdotte dal D.Lgs. 252/2005, Marco Polo-Fondo Pensione ha deliberato alcune modifiche del proprio Statuto adeguandolo allo schema pubblicato dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione con deliberazione del 30/11/2006 ed avviando dinanzi alla medesima Commissione la correlata proceduta autorizzativa: Nelle more della predetta procedura l'efficacia della TUA DOMANDA DI ISCRIZIONE RESTA PERTANTO SOSPESA. In caso di positiva definizione della medesima procedura, i flussi di TFR e gli altri contributi di tua competenza relativi al periodo intercorrente tra la data di adesione ed il 30/06/2007, affluiranno a MARCO POLO-FONDO PENSIONE a far tempo dal 01/07/2007.

Data ..... Firma .....

DATI RIGUARDANTI IL DATORE DI LAVORO ADERENTE (da compilare a cura del datore di lavoro)

Denominazione Impresa		P. IVA/C.F.	
Unità produttiva	Località	Prov. ( )	cap.
Via	n.	Tel.	Fax.
Sede Legale *(se diversa)* Indirizzo	Tel.	e-mail	
Settore di Attività	CCNL applicato		
DATA DI RICEVIMENTO DELLA DOMANDA		TIMBRO E FIRMA	

La presente domanda di adesione è composta di n. 4 copie. le prime due copie (originale e seconda copia) per il fondo, la terza copia va trattenuta dall'azienda peri propri adempimenti interni, la quarta copia va restituita al dipendente.

1-L'adesione a MARCO POLO FONDO PENSIONE dà diritto a beneficiare di un contributo da parte del tuo datore di lavoro. Hai però diritto a questo versamento soltanto se, a tua volta, deciderai di contribuire al Fondo nel rispetto della misura minima stabilita contrattualmente e indicata nella Nota Informativa (cfr. scheda sintetica).
Qualora volessi aderire al Fondo mediante il versamento di contributo e di TFR ti preghiamo di voler utilizzare la DOMANDA DI ADESIONE MODULO A.

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE A CAPITALIZZAZIONE DEI DIPENDENTI DA AZIENDE TURISTICHE, TERMALI, DELLA DISTRIBUZIONE E SETTORI AFFINI

INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI (D.LGS. N. 196/2003)

Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/03, "Codice in materia di protezione dei dati personali" (di seguito Codice Privacy), MARCO POLO FONDO PENSIONE fornisce le seguenti informazioni sul trattamento effettuato dei dati personali dei propri iscritti:

1. FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

La raccolta ed il trattamento dei dati personali degli iscritti a MARCO POLO FONDO PENSIONE (di seguito Fondo Pensione), sono effettuati:

- Per la finalità di corrispondere prestazioni pensionistiche complementari in attuazione di quanto stabilito dallo Statuto del Fondo Pensione;
- Per la finalità di corrispondere ogni altra prestazione alla quale il Fondo Pensione sia autorizzato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
- In esecuzione di obblighi previsti da leggi, regolamenti o dalla normativa comunitaria, nonché da disposizioni impartite da pubbliche autorità a ciò legittimate o da organi di vigilanza a cui il Fondo Pensione è soggetto:

2. CONFERIMENTO DEI DATI

Il conferimento dei dati richiesti è obbligatorio per l'adempimento delle finalità perseguite dal Fondo Pensione.

L'eventuale rifiuto comporterà l'inevitabile rigetto della domanda di adesione al Fondo Pensione presentata dall'interessato.

3. MODALITA' DEL TRATTAMENTO DEI DATI

Il trattamento dei dati personali avviene mediante strumenti manuali ed informatici, con modalità strettamente correlate alle finalità sopra indicate e, comunque, in modo da garantire la sicurezza, sotto la protezione e la riservatezza dei dati stessi.

I dati personali potranno essere trattati da dipendenti e collaboratori del Fondo Pensione, incaricati di svolgere specifiche operazioni necessarie al perseguimento delle finalità suddette, sotto la diretta autorità e responsabilità del Fondo Pensione e in conformità alle istruzioni che saranno dallo stesso impartite.

4. COMUNICAZIONE DEI DATI

Il Fondo Pensione potrà comunicare i dati personali degli iscritti a soggetti e società esterne che forniscono servizi strettamente connessi e strumentali alla propria attività.

In particolare i soggetti predetti potranno essere costituiti da:

- istituti bancari incaricati dell'attività di custodia e gestione del patrimonio;
- compagnie di assicurazione e società finanziarie incaricate della gestione delle risorse del Fondo Pensione;
- società di servizi amministrativi, contabili ed informatici;
- pubbliche amministrazioni ed organi di vigilanza, quando previsto dalla normativa vigente.

I dati personali degli iscritti non sono oggetto di diffusione a categorie di soggetti indeterminati.

5. DIRITTI DELL'INTERESSATO

L'art. 7 del Codice Privacy garantisce all'interessato, tra gli altri, i seguenti diritti:

- Ottenere l'indicazione dell'origine dei dati personali; delle finalità e modalità del trattamento; della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
- Ottenere l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati; la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge; l'attestazione che le operazioni predette sono state portate a conoscenza, anche per il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati;
- Opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei dati personali.

6. TITOLARE E RESPONSABILI

Titolare del trattamento dei dati è il Fondo Pensione "MARCO POLO FONDO PENSIONE", con sede in Via Nazionale n. 60, 00184 Roma – Tel 064725116 – Fax 064882156.

L'elenco degli altri Responsabili nominati è consultabile sul sito web del Fondo Pensione all'indirizzo www.marcopolo@confesercenti.it

---

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DEL MODULO DI ADESIONE

Il modulo di adesione deve essere compilato dal lavoratore in stampatello. I dati devono risultare chiari e leggibili. Il lavoratore avrà cura di apporre la propria firma negli spazi indicati.

Il modello di adesione, una volta compilato e sottoscritto dal lavoratore, dovrà essere consegnato all'ufficio del personale dell'azienda. Sarà cura dell'azienda apporre la data di ricevimento della domanda che verrà presa a riferimento per stabilire la decorrenza dell'obbligo contributivo. Tale obbligo, infatti, decorre dal mese relativo alla data di sottoscrizione della domanda. L'azienda dovrà, inoltre, completare la compilazione del modello, in modo chiaro e leggibile, verificare che il modulo sia stato compilato in ogni sua parte ed, infine, provvedere allo svolgimento degli adempimenti previsti. Il modulo va inviato o alla sede centrale

MARCO POLO FONDO PENSIONE
Via Nazionale n. 60
00184 Roma

oppure al Servizio Amministrativo presso

PREVINET S.p.A.
Comparto Marco Polo Fondo Pensione
Via Ferretto n. 1
31021 Mogliano Veneto (Tv)

1) Indicare il livello con il numero corrispondente. I quadri dovranno inserire la lettera "Q";
2) Per prima occupazione si intende il primo rapporto di lavoro con relativa iscrizione ad un Ente di previdenza obbligatoria. I dipendenti che, alla data del 28 aprile 1993, erano in possesso di una posizione assicurativa dovranno barrare la casella di sinistra. Coloro invece, che alla data del 28 aprile 1993, non erano in possesso di alcuna posizione assicurativa dovranno barrare la casella posta a destra;
3) Non sono da considerarsi fondi pensione complementare le polizze vita ed i fondi comuni. Pertanto, il dipendente che abbia sottoscritto un contratto di questo tipo non dovrà barrare alcuna casella.