

FEDERTURISMO

Assotritel Astoi

Ucina Unai



CONFINDUSTRIA



Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dell'industria turistica

10 febbraio 1999

proprietà riservata

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

INDICE

PREMESSA AL CCNL	pag.	11
TITOLO I – VALIDITA’ E SFERA DI APPLICAZIONE	»	13
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	»	16
CAPO I LIVELLO NAZIONALE	»	16
CAPO II LIVELLO TERRITORIALE	»	23
CAPO III ELEMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI	»	29
CAPO IV LIVELLO AZIENDALE	»	31
CAPO V ATTIVITA’ SINDACALE	»	32
TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	»	38
TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO	»	42
CAPO I APPRENDISTATO	»	42
CAPO II CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO	»	47
CAPO III CONTRATTO A TEMPO PARZIALE	»	47
CAPO IV AZIENDE DI STAGIONE	»	49
CAPO V LAVORO EXTRA E DI SURROGA	»	50
CAPO VI LAVORO TEMPORANEO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	»	51
CAPO VII CONTRATTO DI INSERIMENTO	»	54
CAPO VIII LAVORO RIPARTITO	»	54
CAPO IX LAVORO PARASUBORDINATO	»	55
CAPO X ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA	»	55
TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO	»	56
CAPO I INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO	»	56
CAPO II PERIODO DI PROVA	»	56
CAPO III DONNE E MINORI	»	57
CAPO IV ORARIO DI LAVORO	»	57
CAPO V RIPOSO SETTIMANALE	»	62
CAPO VI FESTIVITA’	»	63
CAPO VII FERIE	»	64
CAPO VIII PERMESSI E CONGEDI	»	66
CAPO IX NORME DI COMPORTAMENTO	»	68
CAPO X NORME SPECIFICHE PER L’AREA QUADRI	»	71

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO	pag.	73
CAPO I	ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE	» 73
CAPO II	PAGA BASE NAZIONALE	» 74
CAPO III	CONTINGENZA	» 76
CAPO IV	CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE	» 76
CAPO V	ASSORBIMENTI	» 76
CAPO VI	SCATTI DI ANZIANITA'	» 76
CAPO VII	MENSILITA' SUPPLEMENTARI	» 78
CAPO VIII	PREVIDENZA COMPLEMENTARE	» 79
TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	»	80
CAPO I	MALATTIA	» 80
CAPO II	INFORTUNIO	» 81
CAPO III	CONSERVAZIONE DEL POSTO	» 82
CAPO IV	GRAVIDANZA E PUERPERIO	» 83
CAPO V	CHIAMATA ALLE ARMI	» 86
TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	»	88
CAPO I	RECESSO	» 88
CAPO II	PREAVVISO	» 88
CAPO III	DIMISSIONI	» 89
CAPO IV	LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO	» 90
CAPO V	TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	» 92
CAPO VI	RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO	» 93
TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE	»	94
TITOLO X - AZIENDE ALBERGHIERE	»	96
CAPO I	CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	» 96
CAPO II	CLASSIFICAZIONE ESERCIZI ALBERGHIERI	» 103
CAPO III	APPRENDISTATO	» 103
CAPO IV	CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	» 104
CAPO V	ORARIO DI LAVORO	» 106
CAPO VI	FESTIVITA'	» 107
CAPO VII	FERIE	» 107
CAPO VIII	ELEMENTI ECONOMICI	» 107
CAPO IX	MALATTIA	» 108
CAPO X	INFORTUNIO	» 109
CAPO XI	TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	» 110
CAPO XII	NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI	» 110
CAPO XIII	PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	» 112

TITOLO XI - COMPLESSI TURISTICO RICETTIVI DELL'ARIA APERTA	pag.	113
CAPO I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	»	113
CAPO II APPRENDISTATO	»	117
CAPO III CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	»	117
CAPO IV ORARIO DI LAVORO	»	119
CAPO V FESTIVITA'	»	120
CAPO VI FERIE	»	120
CAPO VII ELEMENTI ECONOMICI	»	120
CAPO VIII MALATTIA	»	122
CAPO IX INFORTUNIO	»	122
CAPO X TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	»	123
CAPO XI PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	»	123
 TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI	»	124
CAPO I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	»	124
CAPO II APPRENDISTATO	»	130
CAPO III CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	»	130
CAPO IV ORARIO DI LAVORO	»	131
CAPO V TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI	»	133
CAPO VI PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA	»	133
CAPO VII TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI	»	134
CAPO VIII SCATTI DI ANZIANITA'	»	137
CAPO IX MALATTIA ED INFORTUNIO	»	138
CAPO X PULIZIA DEI LOCALI	»	139
CAPO XI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	»	139
CAPO XII NORME PER I LOCALI NOTTURNI	»	140
CAPO XIII NORME PER RISTORANTI E BUFFET	»	140
CAPO XIV NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA	»	141
CAPO XV REFEZIONE	»	147
CAPO XVI PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	»	147
 TITOLO XIII - STABILIMENTI BALNEARI	»	148
CAPO I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	»	148
CAPO II CONTRATTI A TERMINE	»	151
CAPO III ORARIO DI LAVORO	»	152
CAPO IV INDENNITA' DI CONTINGENZA	»	152
CAPO V TRATTAMENTI SALARIALI I INTEGRATIVI	»	153
CAPO VI RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA	»	153
CAPO VII SCATTI DI ANZIANITA' - NORMA TRANSITORIA	»	153
CAPO VIII MALATTIA ED INFORTUNIO	»	154
CAPO IX TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	»	155
CAPO X PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	»	155

TITOLO XIV - ALBERGHI DIURNI	pag.	156
CAPO I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	»	156
CAPO II APPRENDISTATO	»	158
CAPO III CONTRATTO A TERMINE	»	158
CAPO IV ORARIO DI LAVORO	»	160
CAPO V INDENNITA' DI CONTINGENZA	»	161
CAPO VI TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI	»	161
CAPO VII SCATTI DI ANZIANITA'	»	161
CAPO VIII MALATTIA ED INFORTUNIO	»	162
CAPO IX TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	»	163
CAPO X PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	»	163
TITOLO XV - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO	»	164
CAPO I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	»	164
CAPO II APPRENDISTATO	»	167
CAPO III ORARIO DI LAVORO	»	168
CAPO IV FESTIVITA'	»	169
CAPO V FERIE	»	169
CAPO VI MISSIONI E TRASFERIMENTI	»	170
CAPO VII TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI	»	171
CAPO VIII MALATTIA	»	175
CAPO IX INFORTUNIO	»	176
CAPO X TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	»	176
CAPO XI PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	»	176
ALLEGATI	»	177
ALLEGATO 1	»	179
ALLEGATO 2	»	182
ALLEGATO 3	»	185
ALLEGATO 4	»	188
ALLEGATO 5	»	191
ALLEGATO 6	»	195
ALLEGATO 7	»	202
ALLEGATO 7.1	»	211
ALLEGATO 7.2	»	213
ALLEGATO 8	»	215
ALLEGATO 8.1	»	224
ALLEGATO 9	»	226
ALLEGATO 10	»	233
ALLEGATO 11	»	235
ALLEGATO 12	»	237
ALLEGATO 13	»	238
ALLEGATO 14	»	245

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

Addì 10 del mese di febbraio 1999

TRA

La Federazione Nazionale Industria dei Viaggi e del Turismo (FEDERTURISMO),
rappresentata dal suo Presidente Pier Vittorio Tugnoli, dal suo Direttore Generale Fulvio
Nannelli e dal suo Responsabile Sindacale Roberto Pedrazzi ed espressamente delegata dal-
le Associazioni in essa federate:

ASSOTOUR**

Associazione Nazionale dei Tour Operators

Rappresentata da Sergio Ciaccio

ASSOTRAVEL

Associazione Nazionale delle Agenzie di Viaggio e Turismo

Rappresentata da Andrea Giannetti, Bruno Rosati e Francesco Granese

ATOI*

Associazione Nazionale Tour Operator Italiani

Rappresentata da Fulvio Ognibene e Massimo Ortolani

UCINA

Unione Nazionale Cantieri e Industrie Nautiche e Affini

Rappresentata da Mario Giusfredi e Andrea Gasparri

UNAI

Unione Nazionale Alberghi Italiani

Rappresentata da Bartolomeo Terranova

Con l'assistenza della *Confederazione Generale dell'Industria Italiana (CONFINDU-
STRIA)* rappresentata dal Dott. Pietro Franceschini

DA UNA PARTE

E

DALL'ALTRA

**la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi, Mense e Servizi
(FILCAMS-CGIL),**

rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dal Vice Segretario Vicario Pietro
Ruffolo, dai Segretari Ivano Corraini Maria Antonietta Franceschini, Bruno Perin, Claudio
Treves, dal Presidente del Comitato Direttivo Nazionale Bruno Rastelli, e dai componenti il

*Le Associazioni ASSOTOUR e ATOI sono successivamente confluite per fusione nella nuova Associazione
ASTOI che è ad esse subentrata anche nella titolarità sindacale.

Comitato Direttivo Nazionale nelle persone di Silvano Conti, Luigi Coppini, Gabriele Guglielmi, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Gennaro PannoZZo, Luigi Piacenti, Luisa Albanella, Livio Anelli, Dalida Angelini, Alfonso Argeni, Assunta Aurisicchio, Carla Balducci, Otello Belli, Alessandro Beltrami, Vincenzo Belzaino, Paola Berfonzi, Marco Bertolotti, Ennio Bianchi, Virgilio Biscaro, Luigi Bittarelli, Dino Bonazza, Adriano Bonetti, Moreno Bottoni, Walter Calzavara, Franco Capasso, Daniela Cappelli, Roberto Cappellieri, Vito Carchia, Maura Carli, Maddalena Carnevale, Giovanni Carpino, Fabio Castagnini, Monica Cavallini, Orfeo Cecchini, Elena Ceschin, Eda Ciccarelli, Canio Cioffi, Sergio Codonesu, Alessandro Collini, Eligio Conversano, Antonio Coppola, Luigi Corazzesi, Giovanni Cotzia, Santo Crescimone, Anna Cuntrò, Costanza D'Albesio, Giancarlo D'Andrea, Loredana De Checchi, Carla Della Volpe, Elio Dota, Gabriella Fanesi, Paolo Favetta, Tiziana Ferrocchi, Giordano Fiorani, Gastone Fiori, Cinzia Folli, Enrico Folloni, Piergiorgio Forti, Sergio Franceschini, Franco Franceschini, Gualtiero Francisconi, Corrado Franzoso, Armando Galati, Fabio Giunti, Lorenza Giuriolo, Marzio Goni, Vincenza Grasso, Angelo Guerriero, Tiziana Gusmerini, Sveva Haertter, Leandro Innocenti, Antonio Larena, Elena Lattuada, Vincenza Limonta, Maurizia Losi, Patrizia Maestri, Luca Magnani, Gianfranco Mancini, Giuseppe Mancini, Maria Mancini, Antonio Marchese, Giancarlo Marchi, Gabriele Marchi, Cristina Maroni, Elena Martis, Roberto Mati, Giuseppe Meini, Rosa Giulia Melidoni, Massimo Melotti, Leandro Menichelli, Adriana Merola, Cono Minni, Carmela Minniti, Tiziana Mordegli, Gaetano Morgese, Mario Moriconi, Silvana Morini, Antonio Moscatelli, Giusi Muchon, Luciano Nacinovich, A.Rosa Nannetti, Antonio Palazzo, Lora Parmiani, Celeste Paulon, Giuseppe Pedrazzini, Santo Pellegrino, Sergio Pestelli, Antonello Pirastru, Rocco Pisanello, Santino Pizzamiglio, Lauro Pregnolato, Michele Presta, Giuseppe Provitina, Fausto Quattrini, Massimo Re, Pierino Ricci, Gianni Roncaccia, Patrizia Rosigni, Fiorella Rossi, Marco Roverano, Viadimiro Sacco, Alessandra Salvato, Giorgio Scarinci, Anna Schiano, Giuseppe Scognamillo, Egidio Serafini, Loredana Serraglia, Giuseppe Sforza, Walter Sgargi, Fabio Sormanni, Antonio Stancampiano, Rosario Stornaiuolo, Francesco Taddei, Antonio Terenzi, Franco Tettamanti, Anna Tornari, Antonio Triglia, Gianni Trincherò, Domenico Troise, Rosa Veccia, Andrea Vitagliano, Christine Walzl, Renato Zanieri, Leonardo Zucchini, con l'intervento della *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)*, rappresentata dal Segretario Confederale Francesca Santoro;

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

rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli da: Antonio Michelagnoli, Salvatore Falcone, Mario Marchetti, Marcello Pasquarella Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostini, Annalisa Albertazzi Antonio Albiniano, Giusy Amadasi, Cecilia Andriolo, Patrizia Antonini, Antonio Bacci, Giuliana Baretti, Matteo Barella, Dario Batuello, Alberto Bizzocchi, Sante Blasi, Luciana Bommassar, Claudio Bosio, Paola Botti, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Gianfranco Broto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Giuseppe Calzaghe, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Donato Capiello, Rosalba Carai, Piero Caredda, Sergio Carminati, Silvia Carrara, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizzone, Alfredo Cattaruzza, Alberto Cavalloni, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Patrizio Cusano, Amelio Custodi, Mario Dalsoler, Giovanni D'Angelo, Carla De Stefanis, Adriano De Giovanni, Marco Dell'Infante, Marco De Murtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Battistino

Guidofabiano, Giovanni Fabrizio, Quinto Fantini, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Erminio Gomiero, Grazioli Luca, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Aldo Guardone, Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Angela Kalaydjian, Fabio Laritonda, Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Rosario Lo Proto, Luca Maestripieri, Alfredo Magnifico, Ottilia Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Danilo Manini, Riccardo Mantovani, Aldo Manzini, Fabio Marcatili, Luca Marcazzan, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Viviana Masi, Tiziana Mastrangelo, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Aniello Montuoso, Iris Morassi, Raffaella Moretto, Bice Musocchi, Erika Naretto, Nicola Nesticò, Ivano Orsuni, Rosa Palmieri, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Paolo Perrazzoli, Ferruccio Petri, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccino, Antonio Pirozzi, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Luigi Polinesi, Rosetta Raso, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tina Saglia, Daniele Salvador, Francesco Sanfile, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Mario Testoni, Giuseppe Tirelli, Giuseppe Tognacca, Giuseppe Tognarini, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Michael Untergasser, Mauro Urli, Costantini Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Floriana Vissà, Giovanni Zambelli, Tullio Ruffoni; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Luigi Bonfanti;

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (Uil.Tu.C.S.),
rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali Emilio Fagnoli, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; da Caterina Fulciniti, Paolo Poma e Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, Aruga Luciano, Baio Pietro, Baldini Giuliana, Belletti Pina, Benanti Giuseppe, Bentivegna Gaetano, Bettocchi Bruno, Bonfanti Fabrizio, Bove Salvatore, Callegaro Gianni, Canali Luigi, Carli Bruno, Casadei Maurizio, Castiglione Agata, Cerù Silvio, Chisin Grazia, Cieri Nicola, Cioccoloni Gianluca, D'Amico Francesco, Damiano Domenico, D'Amico Francesco, D'Angelo Mario, Della Luna Rocco, De Simone Michele, Diecidue Sergio, Fanzone Salvatore, Fiorino Gabriele, Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Gazzo Giovanni, Giannetti Giuliano, Giorgio Giovanni, Guidi Giancarlo, Gullone Luciano, Ierulli Cesare, Iozzia Bartolo, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Luchetti Maria Ermelinda, Maselli Nicola, Massari Gilberta, Milandri Maurizio, Monaco Antonio, Morandi Ivano, Musu Roberta, Napoletano Antonio, Nomade Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio, Paolini Pierluigi, Pellegrini Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Rabà Gioia, Regazzoni Maurizio, Rovatti Ennio, Tomasi Gianni, Sama Carlo, Sagliocco Giuseppe, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Scarpellini Virgilio, Servadio Remigio, Servidei Fabio, Sorgia Elisabetta, Veronese Ivana, Verrino Antonio, Vurruso Angelo, Zanghi Domenico, Zarfati Angelo; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini.

PREMESSA AL CCNL

Le parti assumono come proprio lo spirito del “Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23 luglio 1993 e si impegnano, in particolare, attraverso il contratto collettivo, a sviluppare il metodo partecipativo, ai diversi livelli e con strumenti appositi che costituiscono mezzo per la prevenzione del conflitto.

Al sistema contrattuale così come definito dal predetto Protocollo corrisponde l’impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto nazionale e quelli di secondo livello.

La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

A tale fine l’Associazione degli Industriali è impegnata ad adoperarsi per l’osservanza da parte delle aziende associate a FEDERTURISMO delle condizioni pattuite, mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere – e ad intervenire perché siano evitate – azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai due livelli.

Gli inadempimenti alle previsioni di cui alla presente premessa verranno segnalati dalla parte che ne ha interesse alle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti entro quindici giorni dal momento in cui sono stati rilevati. Seguirà entro i sette giorni lavorativi successivi un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l’eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l’inadempimento riguardi una singola azienda.

Qualora la controversia non abbia trovato soluzione in sede di conciliazione, le parti potranno decidere, di comune accordo, di adire ad un Collegio di conciliazione e di arbitrato. Il Collegio sarà formato da due componenti nominati da ciascuna delle parti e presieduto da un terzo, nominato di comune accordo fra di loro, il quale dovrà, entro un mese dall’insediamento, pronunciarsi sulla controversia.

Le parti hanno inoltre concordato che:

- il settore turistico è contrassegnato da sempre maggiore mobilità professionale e territoriale degli addetti, caratterizzato dalla crescente necessità di specifici investimenti professionali connessi ad una crescente globalizzazione della clientela;
- la libera circolazione della manodopera, nell’ambito dei Paesi della UE e con i Paesi limitrofi, è sempre più un dato che caratterizza il panorama occupazionale del turismo;
- per la natura peculiare di molte attività turistiche, risulta plausibile prevedere un mercato del lavoro non più interamente fondato sul rapporto a tempo indeterminato e tale da ipotizzare un sempre maggiore ricorso a diverse forme flessibili di impiego;
- le norme recenti prevedono l’attribuzione alle Regioni dei poteri sull’organizzazione dell’incontro tra domanda e offerta di lavoro, con possibili diversità territoriali dovute anche a fattori istituzionali;

le parti convengono sia di interesse comune addivenire a forme di monitoraggio congiunto del mercato del lavoro, nel rispetto delle norme di legge, che valorizzino la permanenza nel settore delle professionalità acquisite ed in via di sviluppo.

Le parti inoltre:

- ravvisano la necessità di facilitare e promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, collegata anche a sistemi condivisi di inserimento nel mercato del lavoro di formazione e riqualificazione professionale, individuando nell'implementazione territoriale dell'Anagrafe, uno strumento operativo innovativo cui il sistema delle imprese, al pari dei singoli lavoratori e lavoratrici, potranno rivolgersi per individuare le opportunità professionali, promuovere le professionalità, agevolarne la mobilità e la permanenza nel settore;
- indicano nell'EBIT, collegato al più ampio sistema della bilateralità, la sede operativa dove collocare l'Anagrafe dandosi pertanto comune impegno di attivarne prontamente il funzionamento a livello nazionale ed a livello territoriale ove possibile.

A tale proposito le parti si danno atto di monitorare l'intero mercato del lavoro del settore producendo tutte le informazioni necessarie riguardanti le diverse tipologie di strumenti previsti nel presente CCNL.

A tal fine, a decorrere dal sesto mese successivo alla attivazione effettiva dell'EBIT, le imprese, come i singoli lavoratori e lavoratrici procederanno ad inviare all'Anagrafe istituita presso l'EBIT, copia compilata della scheda informativa allegata al presente accordo, in cui si dovranno specificare, fatte salve le disposizioni della legge 675/97 sulla tutela della privacy, le informazioni relative ai nominativi del personale impiegato. Tali informazioni riguarderanno gli occupati a tempo determinato, in mobilità, a causa mista, stage, specificando il sesso, l'età, la qualifica professionale e le competenze professionali (titoli, patenti, corsi frequentati, crediti/debiti formativi, addestramento e formazione conseguita).

Lo scopo della suddetta Anagrafe è quello di agevolare e favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro attraverso la definizione di liste specializzate di settore suddivise per Aree professionali e le opportunità di impiego sul territorio in base alle necessità delle Aziende di settore, promuovendo, ai sensi delle norme vigenti e degli accordi contrattuali, la continuità stagionale.

Nella stessa sede, anche sulla base delle elaborazioni fornite dall'Anagrafe, l'EBIT, definirà le linee di sviluppo dei piani di formazione ed aggiornamento, da indirizzare separatamente a coloro che fossero rimasti esclusi dalle opportunità offerte dal mercato del lavoro sul territorio, anche con riferimento alla realizzazione del diritto di precedenza; nonché a coloro che pur essendo stati occupati, avessero esigenza di aggiornamento ovvero di valutazione delle competenze ai fini di una riqualificazione professionale.

Sulla base delle indicazioni fornite dalle Aziende sia a livello nazionale che territoriale, la pianificazione delle attività formative terrà conto delle esigenze stagionali e delle peculiarità che verranno definite dalle Parti in sede EBIT.

A superamento dei limiti previsti dalla normativa del presente CCNL, sulle fattispecie dei contratti non a tempo indeterminato, si terrà conto delle indicazioni dell'Anagrafe presso l'EBIT per promuovere tutte le opportunità di sviluppo dei livelli occupazionali, anche mediante sperimentazioni su nuovi profili, nell'ambito di individuare aree professionali; a tal fine le parti ricercheranno ai diversi livelli appositi accordi.

Ad un anno dalla entrata in vigore dell'Anagrafe succitata, le parti si incontreranno per una verifica congiunta sul funzionamento dello strumento e sulla identificazione di idonee misure volte a garantire la effettiva operatività ed il rispetto degli impegni sulle informazioni, individuando le possibili aree di miglioramento.

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 1

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente:

I) AZIENDE ALBERGHIERE

- a) alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, self-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.

II) COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

- a) campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere.

III) AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

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

- aziende per la ristorazione collettiva (mense aziendali e simili);
 - spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
- f) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi.

IV) STABILIMENTI BALNEARI

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

V) ALBERGHI DIURNI

VI) IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

- a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (agenzie, uffici, sedi, filiali, succursali, ecc.) le imprese che svolgono in tutto o in parte le attività di cui all'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.

VII) PORTI ED APPRODI TURISTICI

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

NOTA A VERBALE

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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

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

Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine “Campeggi”

ci si è intesi riferire ai “Complessi turistico-ricettivi dell’aria aperta” di cui al punto II dell’articolo 1. Le norme dell’accordo 27 marzo 1979 con il quale è stata convenuta l’applicazione del presente Contratto al settore Campeggi hanno trovato inserimento generale e specifico nei rispettivi istituti ed articoli del presente testo a stampa.

Articolo 2

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

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

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

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

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 3

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

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

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - LIVELLO NAZIONALE

CONFRONTO ISTITUZIONALE

Articolo 4

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

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 5

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

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

Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica 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 realizzazione delle necessarie riforme della normativa relativa al collocamento ed alla elevazione professionale dei lavoratori; ciò al fine di conseguire una maggiore efficienza e funzionalità del servizio e a sostegno dell'occupazione e della sua continuità, con riferimento alla migliore utilizzazione degli impianti attraverso il prolungamento della stagione derivante dalla soluzione dei problemi che ne condizionano l'attuazione.

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

Pertanto, anche in relazione al reciproco intendimento di cui alla premessa del presente Contratto, convengono sull'opportunità di dotarsi di strumenti che, nelle aree di spiccata vo-

cazione 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.

PARI OPPORTUNITÀ

Articolo 6

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

Entro il 1995 viene costituito un gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità, con il compito di:

- a) svolgere attività di studio e di ricerca, nell’ambito delle attività dell’Osservatorio sul mercato del lavoro ai vari livelli, anche al fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l’andamento dell’occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- b) verificare la legislazione vigente e le esperienze in materia, anche confrontandole con la situazione degli altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni nei paesi della Comunità Europea;
- c) predisporre schemi di progetti di “Azioni Positive”.

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

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

ENTE BILATERALE NAZIONALE UNITARIO DEL SETTORE TURISMO

Articolo 7

Le parti convengono di istituire l’Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo, regolato da apposito Statuto.

L’Ente Bilaterale Nazionale, nell’ambito di quanto contenuto nella premessa, si avvale dell’Osservatorio Nazionale di cui al successivo articolo 8.

Al fine di assicurare operatività all’Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Territoriali previsti al successivo articolo 15, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,30 per cento a carico dei datori di lavoro e lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori. A far data dal 1° settembre 1995, la quota contrattuale di servizio è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico

del lavoratore. Il quindici per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Osservatorio Nazionale. Il restante ottantacinque per cento verrà ripartito – 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.

La riscossione della suddetta quota contrattuale sarà effettuata in base ad apposita convenzione nazionale da stipularsi con l'INPS ai sensi della legge n. 311 del 1973.

Nell'ambito di tale convenzione sarà definita la quota destinata ad assicurare il funzionamento degli istituti contrattuali che regolano le relazioni sindacali quali, ad esempio, le Commissioni Paritetiche. Verranno inoltre definite le modalità di verifica dell'utilizzo delle somme a questo titolo versate.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale Unitario saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

L'Ente Bilaterale Nazionale istituisce al proprio interno il Comitato di Vigilanza Nazionale con le modalità definite dallo Statuto.

BILATERALITÀ

Le parti rilevano nel sistema della bilateralità uno strumento strategico che consenta di affrontare tutte le tematiche in sede sia nazionale sia territoriale, relative alle materie demandate agli scopi dell'EBIT, ferme restando le esperienze positive attualmente in essere a livello territoriale, che costituiscono punto di riferimento del sistema della bilateralità.

Entro il 31 marzo 1999 le parti si impegnano a rendere effettivamente operativo l'EBIT di Federturismo sulla base dello Statuto e del Regolamento, definiti nel CCNL Federturismo del 7 febbraio 96, i cui testi sono in allegato al CCNL stesso.

Le parti si impegnano a costituire una apposita Commissione incaricata di identificare le modalità atte ad ampliare gli scopi dell'EBIT, favorirne lo sviluppo sul territorio, definire le forme di finanziamento e contribuzione anche con riferimento alle modalità relative al sostegno del reddito.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

OSSERVATORIO NAZIONALE

Articolo 8

L'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

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

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del 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) 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) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali previsti dal successivo articolo 15 sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Articolo 9

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

PROCEDURE DI COMPOSIZIONE E CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

Articolo 10

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, e tre effettivi e tre supplenti in rappresentanza pariteticamente di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, e si riunirà presso Federturismo.

La Commissione di cui sopra potrà essere attivata su istanza di ciascuna delle parti da indirizzare presso la sede di FEDERTURISMO.

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 da 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 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) cui Aica e Federturismo aderiscono, i compiti di segreteria della Commissione di Conciliazione saranno svolti presso la sede di Federturismo.

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 C.C.N.L. 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 artt.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'art. 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'art. 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'art. 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'art. 8 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) cui Aica e Federturismo aderiscono, i compiti di segreteria del Collegio saranno svolti presso la sede di Federturismo.

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'art. 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 artt. 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'art. 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

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 11

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.

LIVELLO AZIENDALE

Articolo 12

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.

UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

Articolo 13

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

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

- b) lavoratori pensionati che utilizzino periodi di riposo e di cura termale, marina, montana, ecc.;
- c) studenti che utilizzino collettivamente o con le famiglie periodi di vacanze non estive per cure termali, marine, montane, ecc. o a scopi di ricerca culturale;
- d) lavoratori di altri paesi che tramite le regioni o gli enti turistici confederali utilizzino periodi di vacanze o svolgano precise attività culturali.

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

POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Articolo 14

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

- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e surroga;
- b) promuovere verso i terzi interessati le iniziative ritenute più idonee al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.

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

- a) gli interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal decimo comma del successivo articolo 94;
- 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.

ENTI BILATERALI TERRITORIALI

Articolo 15

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

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

Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui al successivo sesto comma, concordate tra le parti a livello territoriale, in ragione della provenienza del gettito.

L'Ente istituisce l'Osservatorio, che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale, 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'Osservatorio Nazionale inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni Imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56 del 1987 e con le garanzie di riservatezza ivi previste;
- b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato nonché dei contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale all'Osservatorio Nazionale;
- c) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (anche rispetto ai lavoratori extracomunitari) nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
- d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Osservatorio Nazionale.

L'Ente Bilaterale 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 in materia di mercato del lavoro.

Inoltre, l'Ente Bilaterale svolge le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglio-

ramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

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.

CENTRI DI SERVIZIO

Articolo 16

L'Ente Bilaterale di norma si articola nell'ambito del territorio in Centri di Servizio. La costituzione dei Centri di Servizio – che potrà avvenire per l'intero settore o per singoli comparti – si realizza con accordo specifico tra le rappresentanze locali delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente Contratto. Laddove non sia ancora istituito l'EBIT, 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 59 e 60.
- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al terzo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'articolo 59 del presente Contratto.

NOTA AGLI ARTICOLI: 7 - 8 - 15 - 16

La stesura degli articoli 7 - 8 - 15 e 16 della presente stesura, che corrispondono agli articoli 6 - 7 - 13 e 14 e relativi allegati del CCNL Turismo 6 ottobre 1994, verrà adeguata e definita da una Commissione Paritetica, composta da sei membri per ciascuna delle due parti stipulanti, che si riunirà entro quindici giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo e concluderà i suoi lavori entro il prossimo 30 giugno 1996.

Nello svolgimento della sua attività la Commissione procederà anche alla definizione degli Statuti e dei Regolamenti degli istituti contrattuali previsti nei sopra menzionati articoli.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TERRITORIALE

Articolo 17

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

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

- c) i programmi di formazione per l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro di cui al presente Contratto, nonché specifici accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati anche con riferimento a quanto previsto dall'articolo 21, quarto comma, legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- d) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;
- e) 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;
- f) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 69;
- g) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 77;
- h) il superamento del limite di novanta ore annue per lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
- i) la definizione di eventuali limiti massimi della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 51;
- j) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'articolo 59;
- k) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
- l) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al quinto comma dell'articolo 39;
- m) la disciplina dello svolgimento del rapporto di formazione e lavoro in cicli stagionali;
- n) la definizione di ulteriori ipotesi di applicazione del primo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto;
- o) la definizione di meccanismi analoghi a quanto previsto dall'articolo 61 volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
- p) 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 59.

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:

AZIENDE ALBERGHIERE

- Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 78);
- misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 99);
- regolamentazione nastro orario stagionali (articolo 162);
- contratti a termine ed aziende di stagione (articoli 167-168-169);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 173).

COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

- Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 78);
- contratti a termine ed aziende di stagione (articoli 201-206-207);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 212).

AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

- Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 78);
- ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articolo 241);
- determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (articolo 251);
- assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (articolo 254);
- determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (articolo 257);
- determinazione del compenso fisso ai maîtres o capo camerieri (articolo 260);
- definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (articolo 272);
- determinazione della misura della trattenuta cautelativa (articolo 238);
- determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (articolo 288);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 235).

STABILIMENTI BALNEARI

- Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 78);
- interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 69-76-305);
- 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 303;
- eventuali deroghe a quanto stabilito dall'articolo 311.

ALBERGHI DIURNI

- Intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 78);
- determinazione della trattenuta cautelativa (articolo 323);
- decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articolo 320);
- ripartizione orario di lavoro giornaliero (articolo 326).

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

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 dall'articolo 20 del presente Contratto.

CAPO III - ELEMENTI ECONOMICI INTEGRATIVI

Articolo 18

In applicazione del protocollo 23 luglio 1993, 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 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 si avvarranno anche dell'assistenza dell'EBIT.

I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

In considerazione del nuovo assetto assunto dalla contrattazione integrativa territoriale, le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati.

Il rinvio alla contrattazione territoriale sarà comunque operato anche per le imprese che occupino più di 15 dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale.

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

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 del particolare trattamento contributivo previsto dall'art. 2 del Decreto legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito nella legge 23 maggio 1997, n. 135.

La durata degli accordi di cui alla lettera a) del comma 1 sarà pari a quattro anni. Le piattaforme per la negoziazione potranno essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza e, comunque, non prima del 31 dicembre 1999.

La durata degli accordi di cui alla lettera b) del comma 1 sarà pari a 4 anni. Le piattaforme per la negoziazione potranno essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza e, comunque, non prima del 31 dicembre 1999.

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

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.

Per la ristorazione collettiva (mense aziendali), la determinazione degli elementi economici integrativi – nel rispetto dell'attuale prassi di cui all'articolo 288 – si svolgerà, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che l'elencazione delle materie della contrattazione integrativa, come sopra individuate, costituirà oggetto di verifica più approfondita in sede di stesura del testo contrattuale.

Clausole di uscita

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

Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore al periodo di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL.

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'art. 13 del CCNL Federturismo 7 febbraio 96 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'art. 35 del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797.

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

Archivio dei contratti

I contratti integrativi saranno depositati, entro quindici giorni dalla stipula presso l'archivio dei contratti istituito presso l'EBIT e a richiesta potranno essere inviati al CNEL.

CAPO IV - LIVELLO AZIENDALE

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 19

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.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Articolo 20

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 quindici 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) elementi economici integrativi di cui al primo comma, lettera a) dell'articolo 18;
- 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 75 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
- h) ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto all'articolo 74;
- i) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 75.

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.

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

CAPO V - ATTIVITÀ SINDACALE

DELEGATO AZIENDALE

Articolo 21

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.

DIRIGENTI SINDACALI

Articolo 22

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

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto;
- b) di Rappresentanze Sindacali Unitarie costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 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 21 e di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del primo comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

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.

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Articolo 23

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:

- a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
- b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
- c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;
- d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;
- e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
- f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano 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'art. 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 stagionali, 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'art. 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).

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'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

PERMESSI SINDACALI

Articolo 24

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 19 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 25

I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui all'articolo 23 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta:

- a) tre componenti per la RSU 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.

Articolo 26

I Dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 22 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore 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.

DIRITTO DI AFFISSIONE

Articolo 27

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.

ASSEMBLEA

Articolo 28

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.

REFERENDUM

Articolo 29

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.

NORME GENERALI

Articolo 30

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

Articolo 31

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

CONTRIBUTI ASSOCIATIVI

Articolo 32

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

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

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

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 33

DECLARATORIE

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

AREA QUADRI

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

quadro A

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

quadro B

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

LIVELLO PRIMO

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

LIVELLO SECONDO

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

LIVELLO TERZO

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

LIVELLO QUARTO

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

LIVELLO QUINTO

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

LIVELLO SESTO SUPER

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

LIVELLO SESTO

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

LIVELLO SETTIMO

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti demandano all'Osservatorio Nazionale il compito di approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione Europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo sei mesi prima della scadenza relativa alla parte normativa.

Articolo 34

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

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

Salvo le materie espressamente modificate dal presente Contratto, la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel Contratto di lavoro 16 marzo 1972 per le Aziende Alberghiere, nel Contratto nazionale di lavoro 13 marzo 1970 per le Aziende Pubblici Esercizi, nel Contratto nazionale di lavoro 14 giugno 1971 per le Imprese di Viaggi e Turismo, nel Contratto nazionale di lavoro 26 giugno 1974 per gli Stabilimenti balneari, nonché nei rispettivi contratti nazionali di lavoro precedenti per i relativi periodi in vigore riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie (allegato P al CCNL Turismo 30 maggio 1991).

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

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

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

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

Dichiarazione delle parti

Le parti si impegnano ad attivare una apposita Commissione Nazionale per la Classificazione per i diversi comparti turistici aderenti a Federturismo, con l'obiettivo di

realizzare, entro il prossimo biennio di vigenza contrattuale, un nuovo sistema classificatorio in linea con l'evoluzione dei modelli organizzativi.

PASSAGGI DI QUALIFICA

Articolo 35

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

MANSIONI PROMISCUE

Articolo 36

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

Le parti, in specifica considerazione delle caratteristiche proprie del settore turistico, riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutte le opportunità offerte dalla normativa vigente ed in corso di emanazione al fine di promuovere e potenziare le occasioni di impiego nonché di pervenire ad un migliore utilizzo degli impianti e delle attrezzature anche facilitando il prolungamento delle fasi stagionali ed una ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane.

In particolare le parti confermano la validità, in aggiunta al contratto a tempo indeterminato, di altri strumenti quali l'apprendistato, il contratto formazione-lavoro, il contratto di inserimento, il contratto a termine, il lavoro extra, il contratto a tempo parziale nonché le altre tipologie di rapporti di lavoro che saranno individuate dalla legislazione.

CAPO I - APPRENDISTATO

PREMESSA

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

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

A tal fine, confermano il proprio impegno a condurre congiuntamente un progetto pilota per la sperimentazione dei nuovi modelli formativi per l'apprendistato e convengono di 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.

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

ASSUNZIONE DELL'APPRENDISTA

Articolo 37

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

Articolo 38

L'aspirante apprendista deve essere in possesso:

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

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

DURATA E QUALIFICHE DELL'APPRENDISTATO

Articolo 39

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

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

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

La contrattazione integrativa può stabilire una durata maggiore.

Per gli apprendisti assunti prima della data di stipula del presente accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

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

In relazione alla possibilità di svolgere l'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate al terzo livello, si precisa che gli apprendisti interessati non potranno essere destinati a svolgere funzioni di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori.

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

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

Articolo 40

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. Ai fini

della idoneità o meno dell'apprendista alla qualifica professionale che ha formato oggetto dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge.

PERIODO DI PROVA

Articolo 41

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

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

Articolo 42

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

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

ORARIO DI LAVORO

Articolo 43

L'orario di lavoro per gli apprendisti di età superiore a quindici anni non può superare le otto ore giornaliere e quaranta ore settimanali e le sette ore giornaliere e trentacinque settimanali per gli apprendisti di età compresa tra i quattordici e i quindici anni.

È vietato adibire al lavoro gli apprendisti fra le ore ventidue e le ore sei.

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

<i>TITOLO DI STUDIO</i>	<i>ORE DI FORMAZIONE</i>
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100
Diploma universitario	80

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

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

I nominativi degli apprendisti che partecipano alle attività formative organizzate dal sistema degli enti bilaterali saranno registrati nella banca dati dell'Anagrafe.

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

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Articolo 44

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza o di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne, l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la patria potestà.

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

OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

Articolo 45

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

Articolo 46

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

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

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

CONCLUSIONE DEL RAPPORTO

Articolo 47

Il rapporto di apprendistato si estingue con l'esito positivo delle prove di idoneità previste dall'articolo 18 della legge 19 gennaio 1955, n. 25 e dagli articoli 24 e 25 del Regolamento approvato con D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668 e comunque con la scadenza del termine della durata complessiva dell'apprendistato, salvo il minor periodo di cui all'articolo 39 per i casi in esso contemplati.

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

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

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

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

RETRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI

Articolo 48

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

I anno	75 per cento
II anno	80 per cento
III anno	85 per cento
IV anno	90 per cento

Restano salve le condizioni di miglior favore conseguite dagli apprendisti assunti prima del 30 settembre 1994.

Articolo 49

Per quanto non previsto dal presente capo in materia di apprendistato e di istruzione professionale, valgono le disposizioni del presente Contratto nonché le disposizioni di legge e di regolamento vigenti in materia.

CAPO II - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Articolo 50

I contratti di formazione e lavoro sono disciplinati dalle intese interconfederali del 18 settembre 1988 e successive integrazioni di cui agli allegati 7 - 8 - 9().

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione delle norme concernenti i contratti di formazione e lavoro ed i contratti di apprendistato con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi dell'art. 16 comma 5 della legge n. 196 del 1997.

CAPO III - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 51

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

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

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

In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'articolo 23, primo comma della legge n. 56 del 1987, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo 60 del presente Contratto. Il rapporto di lavoro part time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo.

Articolo 52

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

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

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

- a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 15 a 28 ore;
- b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 64 a 124 ore;
- c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1352 ore.

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

In relazione alle caratteristiche peculiari del settore turismo, 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 aziendali in atto.

Articolo 53

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

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

In presenza di specifiche esigenze organizzative, è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 130 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

Eventuali limiti superiori rispetto a quelli sopra previsti potranno essere definiti mediante specifici accordi aziendali o attraverso accordi territoriali.

Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

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

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

Articolo 54

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 materia continuativa, alla effettuazione della prestazione in turni unici ed al funzionamento dell'istituto dei permessi retribuiti.

Articolo 55

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti 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 56

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

Il D.P.R. 11 luglio 1995, n. 378 ha modificato il Numero 48 dell'elenco approvato con D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, in materia di attività lavorativa a carattere stagionale, nel modo seguente:

“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 settanta giorni continuativi o a centoventi non continuativi”.

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

Articolo 57

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8 bis del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983 n. 79, così come ripreso dalla legge n. 236 del 19 luglio 1993, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

Articolo 58

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all'articolo 82, 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 nonché i permessi non goduti di cui all'articolo 70 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

NOTA A VERBALE

Le parti prendono atto del parere favorevole espresso dall'INPS e dall'INAIL (allegato 12) relativamente all'attuazione della normativa di cui al presente articolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 59

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

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

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

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

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

	1 gen. 1999	1 gen. 2000	1 gen. 2001
	Lire	Lire	Lire
4	17.875	18.486	19.402
5	17.038	17.623	18.500
6s	16.311	16.867	17.700
6	16.089	16.640	17.467
7	15.083	15.598	16.371

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

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

Le imprese comunicheranno alle RSU – quadrimestralmente – gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni di lavoratori extra.

Le prestazioni del personale extra dovranno risultare da un separato libro paga e matricola – anche meccanografico – come previsto dal T.U. 20 giugno 1965, n. 1124. Le parti richiedono al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di ribadire le istruzioni già impartite in proposito.

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

CAPO VI-LAVORO TEMPORANEO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

PREMESSA

Le parti si danno atto che l'evoluzione della disciplina legale sul lavoro temporaneo e le conseguenti regolamentazioni di seguito definite su tale istituto e sul lavoro a tempo determinato ivi comprese le soluzioni legate alla definizione di qualifiche ad esiguo contenuto professionale e le eventuali ulteriori determinazioni da definire nella contrattazione di secondo livello costituiscono un quadro normativo complessivamente finalizzato ed idoneo a favorire un più appropriato e fisiologico utilizzo del lavoro extra e di surroga di cui all'articolo 55 del CCNL Federturismo 7 febbraio 96 ed all'articolo 54, comma 4, della legge n. 448 del 1998, nonché a riferire il ricorso alle forme di appalto nei limiti della legge con particolare riferimento a funzioni e figure professionali tipiche delle imprese turistiche.

Articolo 60

CASI DI AMMISSIBILITÀ

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

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

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

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

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

Nei casi in cui alle lettere a), b), d), il contratto a tempo determinato non potrà essere stipulato per una durata superiore a sei mesi.

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

INDIVIDUAZIONE QUALIFICHE

Ai sensi e per gli effetti del quarto comma dell'articolo 1 della legge n. 196 del 1997 è consentito lo svolgimento di lavoro temporaneo per le qualifiche inquadrate ai livelli sesto super e superiori della classificazione del personale CCNL Federturismo 7 febbraio 96, nonché per le seguenti ulteriori qualifiche inquadrate al sesto livello:

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

PERCENTUALE DI LAVORATORI ASSUMIBILI

Il numero dei lavoratori impiegati a tempo determinato e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo di cui alle lettere a), b), d), e), non potrà superare in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

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

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

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

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

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

INFORMAZIONE

In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti di cui al presente articolo comunica alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) ovvero, in mancanza alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:

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

Le comunicazioni di cui sopra saranno anche inviate al sistema dei costituendi enti bilaterali.

FORMAZIONE

L'EBIT potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei ed a richiedere i relativi finanziamenti. Le parti richiedono che le iniziative formative promosse dal sistema degli enti bilaterali possano godere della priorità di cui al secondo comma dell'articolo 5, della legge n. 196 del 1997.

CAMPO DI APPLICAZIONE

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

CAPO VII - CONTRATTO DI INSERIMENTO

Articolo 61

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

CAPO VIII - LAVORO RIPARTITO

Articolo 62

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 degli 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro

ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

CAPO IX - LAVORO PARASUBORDINATO

Articolo 63

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 X - ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Articolo 64

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

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Articolo 65

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 il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) tessera sanitaria aggiornata, ove prevista dalle leggi;
- c) certificato di iscrizione alle liste di collocamento o libretto di lavoro;
- d) blocchetto personale dei moduli 01/MS per le denunce INPS, nonché modello 101 o dichiarazione fiscale sostitutiva rilasciati dal precedente datore di lavoro;
- e) numero di 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.

CAPO II - PERIODO DI PROVA

Articolo 66

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.

Articolo 67

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

Quadri A e B	180 giorni
livello I	150 giorni
livello II	75 giorni
livello III	45 giorni
livello IV e V	30 giorni
livello VI S	20 giorni
livello VI e VII	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 68

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

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

ORARIO NORMALE SETTIMANALE

Articolo 69

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 e i complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta.

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

Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'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 di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

RIDUZIONE DELL'ORARIO

Articolo 70

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo 65, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per Alberghi, Pubblici Esercizi, Campeggi, Alberghi diurni e Agenzie di Viaggi pari a centoquattro ore.

Per gli Stabilimenti balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, 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 20, 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 rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei dei permessi, le frazioni di mese saranno cumulate.

La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

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

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

RIPARTIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 71

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

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

Articolo 72

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

Articolo 73

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.

FLESSIBILITÀ

Articolo 74

In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal precedente articolo 69 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'articolo 69 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 75 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'articolo 63 non potrà superare le quattro consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio il limite è di sei settimane consecutive.

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

Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi di cui ai precedenti commi 3 e 4, rispettivamente, a dodici e ventiquattro settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 64 del CCNL Federturismo 7 febbraio 96 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.

DIVERSE REGOLAMENTAZIONI DELL'ORARIO ANNUO COMPLESSIVO

Articolo 75

Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico

previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.

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

Tutto ciò premesso, le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendessero avvalersi della possibilità di cui al presente articolo dovranno attivare una negoziazione a livello aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o 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 69, 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 96 è elevato a 128 ore.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Le parti si incontreranno per decidere le modalità di armonizzazione della disciplina contrattuale concernente l'orario di lavoro con le disposizioni in corso di emanazione ai sensi della direttiva comunitaria n. 104 del 1993 e del correlato “parere comune” emesso dalle OO.SS. e Confindustria. A tal fine, le parti richiedono congiuntamente la integrale salvaguardia delle competenze che la stessa direttiva attribuisce alla contrattazione collettiva

ORARIO DI LAVORO DI FANCIULLI ED ADOLESCENTI

Articolo 76

L'orario di lavoro dei fanciulli (minori di età inferiore a sedici anni) che abbiano adempiuto agli obblighi scolastici, non può superare le sette ore giornaliere e le trentacinque settimanali.

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 ai commi precedenti hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti negli Alberghi, nei Pubblici Esercizi e nei Campeggi, 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 73.

RECUPERI

Articolo 77

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.

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE PASTI

Articolo 78

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

LAVORO NOTTURNO

Articolo 79

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

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 80

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 ora-

rio contrattuale effettuato ai sensi degli articoli 69 e 74 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

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

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.

Articolo 81

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

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

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

Articolo 82

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 83

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.

LAVORO DOMENICALE

Articolo 84

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”.

CAPO VI - FESTIVITÀ

Articolo 85

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

Festività infrasettimanali:

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 86

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

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

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

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

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

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

CAPO VII - FERIE

Articolo 87

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 all'articolo 83, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'articolo 84, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Articolo 88

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.

Articolo 89

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 rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei delle ferie, le frazioni di mese saranno cumulate.

La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

Salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente Contratto, e per i contratti a termine, all'articolo 58, la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata come mese intero, mentre la frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

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.

Articolo 90

Per i casi di prolungamento delle ferie e sospensione dell'attività previsti per le aziende alberghiere e per i campeggi, si dà rinvio alla disciplina contenuta nella parte speciale del presente Contratto rispettivamente agli articoli 179 e 218.

CAPO VIII - PERMESSI E CONGEDI

CONGEDO PER MATRIMONIO

Articolo 91

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.

CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI

Articolo 92

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

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.

PERMESSI PER ELEZIONI

Articolo 93

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.

PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI – DIRITTO ALLO STUDIO

Articolo 94

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.

CAPO IX - NORME DI COMPORTAMENTO

DOVERI DEL LAVORATORE

Articolo 95

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.

SANZIONI DISCIPLINARI

Articolo 96

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.

ASSENZE NON GIUSTIFICATE

Articolo 97

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 cin-

que giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

DIVIETO DI ACCETTAZIONE DELLE MANCE

Articolo 98

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 96.

CONSEGNE E ROTTURE

Articolo 99

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

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

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

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

Articolo 100

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.

Articolo 101

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.

CORREDO – ABITI DI SERVIZIO

Articolo 102

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 QUADRI

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 103

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

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

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 104

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

Secondo la convenzione in essere, previa armonizzazione statutaria da effettuarsi entro il 30 aprile 1996, fermo restando che dovrà essere assicurata dalle aziende interessate la relativa quota di iscrizione.

A decorrere dal 1° gennaio 1999, il contributo a favore della Cassa è incrementato di lire 70.000 (settantamila) annue, a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti convengono sull'obiettivo di estendere l'iscrizione alla Qu.A.S. dei quadri in quiescenza 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.

INDENNITÀ DI FUNZIONE

Articolo 105

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 aziendali, nelle seguenti misure:

- categoria A Lire 90.000
- categoria B Lire 80.000

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**Articolo 106**

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.

RESPONSABILITÀ CIVILE**Articolo 107**

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 108

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

- a) paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 112 comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge;
- b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;
- c) indennità di contingenza;
- d) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente Contratto.

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

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

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

Articolo 109

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.

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA

Articolo 110

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.

DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

Articolo 111

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 112

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1° gennaio 1998 con le gradualità e le decorrenze sottoindicate:

PERSONALE QUALIFICATO

livelli	parametri	1 mar. 1997 Lire	1 gen. 1998 Lire
A	270	1.711.216	1.820.676
B	240	1.521.081	1.618.378
1	213	1.349.959	1.436.311
2	183	1.159.824	1.234.014
3	165	1.045.743	1.112.635
4	148	938.000	998.000
5	130	823.919	876.622
6S	120	760.541	809.189
6	116	735.189	782.216
7	100	633.784	674.324

PERSONALE QUALIFICATO MINORE ANNI DICHIOTTO

livelli	parametri	1 mar. 1997 Lire	1 gen. 1998 Lire
4		891.100	948.100
5		782.723	832.791
6S		722.514	768.730
6		698.430	743.105
7		602.095	640.608

PERSONALE QUALIFICATO MINORE ANNI SEDICI

livelli	parametri	1 mar. 1997 Lire	1 gen. 1998 Lire
4		844.200	898.200
5		741.527	788.959
6S		684.486	728.270
6		661.670	703.995
7		570.405	606.892

Per il personale delle aziende minori degli alberghi, dei campeggi e delle agenzie di viaggio, nonché per quello dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio ai valori previsti per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo 45 del presente Contratto.

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

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

I valori retributivi di cui all'articolo 112 comma 1 sono incrementati nella misura di cui alla tabella A allegata.

TABELLA A

PERSONALE QUALIFICATO

	1 gen. 1999 Lire	1 gen. 2000 Lire	1 gen. 2001 Lire
A	49.875	99.750	149.625
B	46.083	92.167	138.250
1	43.167	86.333	129.500
2	39.375	78.750	118.125
3	37.042	74.083	111.125
4	35.000	70.000	105.000
5	32.958	65.917	98.875
6S	31.500	63.000	94.500
6	31.208	62.417	93.625
7	29.167	58.333	87.500

PERSONALE QUALIFICATO MINORE DI ANNI 18

	1 gen. 1999 Lire	1 gen. 2000 Lire	1 gen. 2001 Lire
4	33.250	66.500	99.750
5	31.310	62.621	93.931
6s	29.925	59.875	89.775
6	29.648	59.296	88.944
7	27.708	55.417	83.125

PERSONALE QUALIFICATO MINORE DI ANNI 16

	1 gen. 1999 Lire	1 gen. 2000 Lire	1 gen. 2001 Lire
4	31.500	63.000	94.500
5	29.662	59.325	88.987
6s	28.350	56.700	85.050
6	28.088	56.175	84.263
7	26.250	52.500	78.750

CAPO III - CONTINGENZA

Articolo 113

L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente Contratto, è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in calce al Contratto, dal 1° febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni (allegato 5).

CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 114

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 115

Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 112 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 361.

CAPO VI - SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 116

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

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

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

- quella maturata dal 1° giugno 1986 per il personale di età compresa tra il diciottesimo ed il ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986;
- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale di età inferiore al diciottesimo anno, in servizio alla stessa data del 1° giugno 1986;
- quella maturata dal compimento del ventunesimo anno di età per il personale di età superiore al ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986.

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

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

Quadro A	79.000
Quadro B	76.000
I	73.000
II	70.000
III	67.500
IV	64.000
V	63.000
VI S	60.500
VI	60.000
VII	59.000

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 117

Relativamente a quanto stabilito dall'articolo 111 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

TREDICESIMA MENSILITÀ

Articolo 118

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 rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, ai fini della determinazione dei ratei della tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate.

La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

Dall'ammontare della 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, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Articolo 119

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 rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, ai fini della determinazione dei ratei della quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate.

La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore a quindici giorni non verrà considerata.

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

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

CAPO VIII - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Associazioni e le Aziende aderenti a Federturismo danno la loro disponibilità a realizzare una previdenza integrativa dell'intero settore turismo, ferma restando la possibilità di estendere tale progetto a comparti affini aventi il medesimo interesse.

La costituzione di uno specifico fondo chiuso, ove posta in essere di concerto con le Associazioni datoriali di riferimento dell'intero settore, dovrà prevedere una partecipazione paritetica, già in fase costituente, di tutti i soggetti contraenti interessati.

Le parti stipulanti il CCNL per i Dipendenti da Aziende dell'Industria Turistica convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione "Marco Polo" costituito in data 14 dicembre 1999, di seguito denominato in breve Marco Polo, rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende dell'industria turistica.

L'adesione dei lavoratori al fondo Marco Polo avverrà per libera scelta individuale con le modalità previste dall'accordo istitutivo (Allegato n. 14 del presente contratto).

La contribuzione a Marco Polo è stabilita nelle seguenti misure:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) – della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) – della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;
- una quota di TFR pari a 3,45 della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento dalla data di adesione al Fondo per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a lire 30.000 di cui 23.000 a carico dell'azienda e 7.000 a carico del lavoratore.
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

Tale istituto potrà riguardare i lavoratori assunti, che abbiano superato il periodo di prova ove richiesto, a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, a tempo parziale, o con contratto di formazione e lavoro.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - MALATTIA

Articolo 120

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 125.

Articolo 121

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 127 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.

Articolo 124

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo 120, l'apprendista avrà diritto:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'articolo 126, ad una indennità a carico del datore di lavoro, pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro

CAPO II - INFORTUNIO

Articolo 125

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).

Articolo 126

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.

CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 127

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 128

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di centottanta giorni dall'articolo 127 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 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 provincie redente.

LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI

Articolo 130

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

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

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) devono essere computati agli effetti indicati dall'articolo 6 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari rispettivamente all'ottanta per cento e dal 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 applica l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 118 del presente Contratto.

Articolo 132

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli articoli 7 e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, 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 dall'articolo 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 133

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

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

Per detti riposi, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore ai sensi dell'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 7 ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

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.

CAPO V - CHIAMATA ALLE ARMI

SERVIZIO MILITARE DI LEVA

Articolo 135

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.

Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto, nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'articolo 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della legge 9 febbraio 1978, n. 38 sulla cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.

RICHIAMO ALLE ARMI

Articolo 136

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 108.

Alla fine del richiamo – sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo – il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata

non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RECESSO

Articolo 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:

Quadri A e B	4	mesi
livello I	2	mesi
livello II e III	1	mese
livello IV e V	20	giorni
livello VI S, VI e VII	15	giorni

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	5	mesi
livello I	3	mesi
livello II e III	45	giorni
livello IV e V	30	giorni
livello VI S, VI e VII	20	giorni

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

Quadri A e B	6	mesi
livello I	4	mesi
livello II e III	2	mesi
livello IV e V	45	giorni
livello VI S, VI e VII	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.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Articolo 139

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 265.

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.

GIUSTA CAUSA

Articolo 142

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.

MATRIMONIO

Articolo 143

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 148 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 96;
- 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 96;
- 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.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Articolo 146

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.

MATRIMONIO

Articolo 147

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

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

DECORRENZA E DURATA

Articolo 152

Le parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del protocollo interconfederale 23 luglio 1993, con particolare riferimento a quanto dallo stesso stabilito in temi di assetti contrattuali, convengono di adottare in via eccezionale una disposizione speciale in ordine alla durata, al fine di consentire la migliore organizzazione delle attività connesse al Giubileo del 2000. Pertanto, il presente Contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° luglio 1998 e sarà valido sino al 31 dicembre 2001, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata al meno tre mesi prima della scadenza.

Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL

Articolo 153

La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla data di scadenza del contratto e, comunque, dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del Contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del Contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE – NORMA TRANSITORIA

Articolo 154

In applicazione del protocollo 23 luglio 1993, le parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti ai lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo nel periodo ottobre – dicembre 1998 sono i seguenti:

Livello	
A	15.506
B	14.360
I	13.368
II	12.222
III	11.532
IV	10.878
V	10.196
VIS	9.813
VI	9.666
VII	9.062

Con lo stesso metodo sono stati determinati gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti agli apprendisti, ai lavoratori minori ed ai lavoratori dipendenti delle aziende definite minori dalle parti speciali del CCNL.

Resta inteso che, a decorrere dal mese di gennaio 1999, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Gli accordi di cui sopra sono stati definiti con riguardo all'articolo 3 della L. 863/1984, all'articolo 8 della L. 407/1990, all'articolo 9, primo comma della L. 159/1991, all'articolo 16 della L. 451/1994 e all'articolo 6, primo comma del DL 572/1994 in via di conversione.

TITOLO X - AZIENDE ALBERGHIERE

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 155

La classificazione del personale per il comparto delle Aziende Alberghiere è la seguente.

AREA QUADRI

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

Quadro A

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

- Direttore.

Quadro B

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

- Vice Direttore;
- Food and Beverage Manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo;
- Rooms Division Manager, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezioni di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;

- Capo Settore Commerciale – Capo Settore Marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;
- Capo Settore Amministrativo – Capo Settore Personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive;
- Capo Settore Acquisti – Economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti;
- Capo Settore Tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica ed amministrativa di gestione, coordini ed organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli;
- Capo Centro Edp, intendendosi per tale colui che in autonomia esecutiva ha la responsabilità delle direttive e dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, organizza e pianifica risorse umane e tecniche in funzione dei progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- Capo Settore Sedi Congressuali Alberghiere e Manifestazioni, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse, abbia la responsabilità della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività, programmazione, promozione, vendita – che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questa categoria 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 od un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'Azienda e cioè:

- Responsabile di Ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;
- Responsabile dei Servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse, coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
- Responsabile Vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate cono-

scenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'Azienda;

- Responsabile tecnico di area;
- Analista Sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- Responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;
- Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

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

- Capo ricevimento;
- Primo portiere;
- Primo maître d'hotel;
- Capo cuoco;
- Prima governante;
- Responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
- Capo Barman, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;
- Coordinatore del centro prenotazioni;
- Capo servizio amministrativo;
- Capo servizio personale;
- Capo C.E.D.;
- Analista - Programmatore C.E.D.;
- Assistente del Direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;
- Funzionario di vendita;
- Cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

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

- Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- Controllo amministrativo;
- Corrispondente in lingue estere;
- Segretario ricevimento cassa o amministrazione (il primo Segretario di cui al CCNL 14 luglio 1976, che svolge 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);
- Portiere unico;
- Segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- Prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;
- Dietologo diplomato;
- Infermiere diplomato professionale;
- Fisiocinesiterapista diplomato;
- Coordinatore reparto cure sanitarie;
- Cuoco unico;
- Sotto capo cuoco;
- Governante unica;
- Capo operaio;
- Primo barman (nei casi in cui il Primo Barman svolga funzioni di Capo dei Servizi di bar va inquadrato al secondo livello);
- Maître (nella nuova qualifica di Maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di Secondo Maître in subordine a un Capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal Gerente);
- Capo centralinista, intendendosi per tale quel lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere;
- Barman unico;
- Economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;
- Portiere di notte;
- Operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico-specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e

valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità 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;

- Programmatore C.E.D.;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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

- Segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
- Stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- Addetto a macchine elettrocontabili;
- Guardarobiera unica consegnataria;
- Portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);
- Cuoco capo partita;
- Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore;
- Seconda governante;
- Barman;
- Capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- Centralinista lingue estere, intendendosi per tale il lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- Capo garage;
- Capo giardiniere;
- Operaio specializzato, intendendosi per tale quel lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Addetto fango terapia;
- Massoterapista;
- Infermiere;
- Estetista;
- Istruttore di nuoto con brevetto;
- Istruttore di ginnastica correttiva;
- Operatore C.E.D., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;
- Conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso

- dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 kg;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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

- Centralinista;
- Telescriventista;
- Magazziniere comune con funzioni operaie;
- Assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);
- Addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- Cassiere bar ristorante;
- Dattilografo;
- Conduttore con lingue;
- Autista;
- Giardiniere;
- Pulitore, lavatore a secco;
- Lavandaio unico;
- Capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;
- Caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;
- Facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;
- Guardia giurata;
- Cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;
- Conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 kg;
- Operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Demi Chef de Rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- Cuoco, cameriere, barista, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con 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 come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori;
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;
- Addetto alle operazioni di trasporto del fango;

- Addetto alle inalazioni;
- Assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

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

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

LIVELLO SESTO

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

- Addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;
- Addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato;
- Addetto portineria;
- Lavandaio;
- Conduttore;
- Garagista;
- Rammendatrice, cucitrice, stiratrice;
- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- Cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;
- Cameriera villaggi turistici;
- Addetto mensa personale;
- Vetturiere;
- Aiuto reparto cure sanitarie;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

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

- Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;
- Vestiarista;
- Addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
- Commissioniere;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

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.

CAPO II - CLASSIFICAZIONE ESERCIZI ALBERGHIERI

Articolo 156

Per la classificazione degli Esercizi Alberghieri, ai fini della applicazione del presente Contratto, si fa riferimento a quella determinata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Pertanto allo stato, tutti gli Esercizi Alberghieri vengono suddivisi nelle seguenti categorie:

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

Pensioni: tre stelle (ex ctg. I); due stelle (ex II); una stella (ex III);

Locande: una stella.

Nei casi di diversa classificazione ufficiale degli Esercizi Alberghieri stabilita dalle apposite leggi regionali, le parti si incontreranno per adeguare ad essa la disciplina contrattuale che risultasse difforme rispetto al nuovo assetto classificatorio.

CAPO III - APPRENDISTATO

Articolo 157

Ai sensi dell'articolo 2 della legge 9 gennaio 1955, n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: segretario portiere, chef de rang, barman, seconda governante, operaio specializzato, centralinista; addetto: all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine; cassiere, giardiniere, caffettiere, dispensiere, cantiniere, operaio qualificato, ecc.

Articolo 158

Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, è fissata in quattro anni la durata dell'apprendistato per la qualifica di cuoco capo partita.

STAGIAIRES

Articolo 159

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

CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 160

La disciplina del presente capo è correlata a quanto previsto agli articoli 56 e 60.

Si considerano Aziende di Stagione quelle previste dall'articolo 1 del presente Contratto che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Articolo 161

I rapporti di lavoro potranno 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 162

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 163

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 164

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 165

La disposizione dell'articolo 91 (licenza matrimoniale) non si applica alle Aziende a carattere stagionale.

Articolo 166

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 92 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni sei.

Articolo 167

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.

Articolo 168

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 169

Analogo trattamento di cui agli articoli 167 e 168 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificatamente climatiche o balneari.

Articolo 170

Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle Aziende Stagionali è di quindici giorni.

Articolo 171

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 in giusto 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 172

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 173

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 V - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 174

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissato in cinque giornate e mezza.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 175

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 per il restante personale.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 176

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.

A decorrere dal 1° giugno 1990, al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del dodici 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 venticinque per cento.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 177

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del trenta per cento.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del sessanta per cento.

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

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

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

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

CAPO VI - FESTIVITÀ

Articolo 178

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 85 è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del venti per cento per lavoro festivo.

CAPO VII - FERIE

Articolo 179

Il periodo di ferie di cui all'articolo 87 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.

CAPO VIII - ELEMENTI ECONOMICI

PAGA BASE AZIENDE ALBERGHIERE MINORI

Articolo 180

Negli alberghi di 2 e 1 stelle e nelle pensioni e locande, le paghe base indicate all'articolo 112 del presente Contratto, sono ridotte dei seguenti importi:

	+ 18 anni	- 18 anni
A	22.000	-
B	20.000	-
I	20.000	-
II	17.000	15.000
III	15.000	13.000
IV	13.000	11.000

V	12.000	10.000
VI S	11.000	9.000
VI	11.000	9.000
VII	10.000	8.000

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati al quinto livello.

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 181

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 108 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 182

Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 156 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.

SCATTI DI ANZIANITÀ – NORME TRANSITORIE

Articolo 183

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.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Articolo 184

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 dai lavoratori in servizio al 31 maggio 1986 per i quali l'Istituto continua a produrre i suoi effetti (allegato 13).

CAPO IX - MALATTIA

Articolo 185

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 129 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 ventu-

nesimo 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 morbososi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

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

Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale 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 186

Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'Azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'Azienda stessa oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'Azienda – per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero – le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

CAPO X - INFORTUNIO

Articolo 187

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

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno quindici milioni per l'invalidità permanente e dieci milioni per la morte.

CAPO XI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 188

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 189 e 190 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO XII - NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Articolo 189

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Ferme restando le declaratorie previste, per ciascun livello, all'articolo 30 del presente Contratto, la classificazione del personale per i porti e gli approdi turistici è la seguente.

QUADRO A

- Direttore del porto.

QUADRO B

- Vice Direttore del porto.

LIVELLO PRIMO

- Responsabile tecnico o amministrativo del porto; Nostromo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

- Capo Ufficio tecnico o amministrativo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

- Impiegato di concetto; Sommozzatore-ormeggiatore; Operaio specializzato provetto;
- Addetto alla torre di controllo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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

LIVELLO QUINTO

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

LIVELLO SESTO SUPER

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

LIVELLO SESTO

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

LIVELLO SETTIMO

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la definizione della classificazione del personale non pregiudica le facoltà di cui all'articolo 36 del presente Contratto.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste per i lavoratori dalla contrattazione integrativa aziendale o territoriale vigente.

Eventuali controversie concernenti la classificazione del personale saranno esaminate con le procedure di cui all'articolo 36 del presente Contratto.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 190

Entro il 30 settembre 1995 le parti si incontreranno per disciplinare il raccordo tra la disciplina degli scatti di anzianità di cui all'articolo 116 e le prassi aziendali in atto.

Tale raccordo sarà definito in base ai seguenti criteri:

- a) salvaguardia degli importi maturati alla data del 1° agosto 1995.
- b) corresponsione degli scatti di anzianità in base alla disciplina di cui all'articolo 111, fermo restando l'assorbimento, sino a concorrenza, degli importi di cui alla precedente lettera a);
- c) riconoscimento di un'anzianità convenzionale massima di tre anni nei confronti di coloro che, alla data di del 1° agosto 1995, non percepiscono importi comunque denominati, a titolo di scatti di anzianità.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 191

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982, il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui alle normative aziendali applicate nei corrispondenti periodi.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Articolo 192

Il premio di anzianità di cui all'articolo 153 del CCNL 8 luglio 1982 (allegato 13) non trova applicazione nei confronti dei dipendenti dei porti e degli approdi turistici, salvo che in precedenza non venisse applicato il presente Contratto.

DISPOSIZIONI DI RACCORDO

Articolo 193

Per quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni di cui alla parte speciale Aziende Alberghiere.

Articolo 194

Le parti si danno reciprocamente atto che la definizione della disciplina di cui al presente capo ha costituito il comune presupposto per la applicazione del CCNL Turismo ai porti ed agli approdi turistici.

Il presente capo, costituendo trattamento complessivo di miglior favore, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto, fatto salvo quanto qui espressamente previsto, le norme di tutti i contratti nazionali in precedenza applicati.

L'applicazione del presente Contratto ai porti ed agli approdi turistici decorre dal 1° agosto 1995.

CAPO XIII - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Vedere Articolo 10 Parte Generale.

TITOLO XI - COMPLESSI TURISTICO RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 195

La classificazione del personale per il comparto dei complessi turistico ricettivi dell'aria aperta è la seguente:

AREA QUADRI

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

Quadro A

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

- Direttore.

Quadro B

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

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

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate,

nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'Azienda e cioè:

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

LIVELLO SECONDO

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

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

LIVELLO TERZO

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

- 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.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, an-

che preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

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

LIVELLO QUINTO

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

- Centralinista;
- Magazziniere comune;
- Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari 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.

LIVELLO SESTO SUPER

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

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

LIVELLO SESTO

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

- Operaio comune e/o generico;
- Guardiano notturno e diurno;
- Sorvegliante di ingresso;
- Accompagnatore su campo;
- Commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda;
- Stiratrice;
- Lavandaio;
- Addetto ai servizi di spiaggia;
- Custode;
- Cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colui/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;
- Cameriera/e camping, intendendosi per tale colui/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;
- Aiuto ricezionista;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

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

- Personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici;
- Fattorino;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 196

Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato per la qualifica di segretario ricevimento e cassa o amministrazione è fissata in quattro anni.

Articolo 197

Ai sensi dell'articolo 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: Chef de Rang, Operaio specializzato, Centralinista; Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine; Operaio qualificato, Cameriere al bar, Barista, Banconiere di tavola calda, Cameriere, Pizzaiolo, ecc.

CAPO III - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 198

La disciplina del presente capo è correlata a quanto previsto dagli artt. 56 e 60.

Articolo 199

Si considerano Aziende di Stagione quelle previste dall'articolo 1 del presente Contratto che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Articolo 200

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 201

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 202

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 203

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 204

La disposizione dell'articolo 91 (licenza matrimoniale) non si applica alle Aziende a carattere stagionale.

Articolo 205

Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 92 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni sei.

Articolo 206

Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determineranno le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

Articolo 207

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 208

Analogo trattamento di cui agli articoli 206 e 207 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificatamente climatiche o balneari.

Articolo 209

Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle Aziende Stagionali è di quindici giorni.

Articolo 210

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 trattarsi 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 211

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 212

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 IV - ORARIO DI LAVORO

RIPARTIZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 213

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

La norma di cui al secondo comma dell'articolo 74 può essere derogata previa intesa in sede aziendale.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 214

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.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 215

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.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 216

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 V - FESTIVITÀ

Articolo 217

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 85 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 VI - FERIE

Articolo 218

Il periodo di ferie di cui all'articolo 87 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 VII - ELEMENTI ECONOMICI

PAGA BASE AZIENDE MINORI

Articolo 219

Per i campeggi con un numero di presenze-licenza non superiore a milleduecento, la paga base di cui all'articolo 112 del presente Contratto, verrà ridotta dei seguenti importi arrotondati:

<i>Livelli</i>	+ 18 anni	- 18 anni
A	22.000	-
B	20.000	-
I	20.000	-
II	17.000	15.000
III	15.000	13.000
IV	13.000	11.000
V	12.000	10.000
VI	11.000	9.000
VII	10.000	8.000

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati al V livello.

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 220

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 108 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 221

Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 195 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.

SCATTI DI ANZIANITÀ – NORMA TRANSITORIA

Articolo 222

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.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 223

Il calcolo delle frazioni di mese per la valutazione dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità viene rapportato a ventiseiesimi.

CAPO VIII – MALATTIA

Articolo 224

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 ventesimo 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 ventesimo 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 225

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 IX - INFORTUNIO

Articolo 226

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

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno quindici milioni in caso di invalidità permanente e dieci milioni in caso di morte.

CAPO X - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 227

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 XI - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Vedere Articolo 10 Parte Generale.

TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 228

La classificazione del personale per il comparto dei Pubblici Esercizi è la seguente:

AREA QUADRI

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

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgono, 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.

Quadro B

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

- Vice Direttore;
- Responsabile area mense;
- Capo del personale;
- Economo responsabile del settore acquisti intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- Responsabile punto vendita (esercizi minori) intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
- Capo zona manutenzione.

LIVELLO PRIMO

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

- Superintendente catering;
- Capo Servizio catering;
- Ispettore Amministrativo catena d'esercizi;
- Assistente Senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snak, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa 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 sovrintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori;
- Magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico-amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni;
- Cassiere centrale catering;

- Capo C.E.D.;
- Analista-Programmatore C.E.D.;
- Assistente di Direzione, intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

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

- Controllo amministrativo;
- Barman unico;
- Sotto capo cuoco;
- Cuoco unico;
- Primo 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.;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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

- Segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;
- Cuoco capo partita;
- Cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina;
- Gastronomo;
- Cameriere ai vini;
- 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.

LIVELLO QUINTO

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

- Tablottista e marchiere;
- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
- Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
- Telescrivente;
- 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;
- Sfgolina, 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;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

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

- Commis di cucina, sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale 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;

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta

elencazione.

LIVELLO SESTO

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

- Confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;
- Secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco;
- Commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere P.E.);
- Commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di miscita 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.

LIVELLO SETTIMO

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

- Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
- Lavatore catering;
- Conducente di motocicli;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Articolo 229

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 - APPRENDISTATO

Articolo 230

Ai sensi dell'articolo 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: contabile d'ordine, cassiere, magazziniere comune, marchiere, tablottista, cuoco capo partita, cameriere, gelatiere, gastronomo, barista, banconiere tavola calda e fredda, operaio qualificato, terzo pasticciere, ecc.

Articolo 231

Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato è fissata in quattro anni per le seguenti qualifiche:

- Cuoco capo partita;
- Gastronomo;
- Pasticciere.

CAPO III - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 232

La disciplina del presente capo è correlata a quanto previsto dagli artt. 57 e 60.

Articolo 233

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 234

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 235

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 simili, 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 236

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 237

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

Articolo 238

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 242 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 239

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 264.

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 240

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.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 241

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio, nonché i turni di servizio, saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 242

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.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 243

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 264.

FESTIVITÀ

Articolo 244

Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 85 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 85 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 264.

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 264 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 264 ragguagliata ad ore di lavoro.

Articolo 245

Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'articolo 86 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 264.

FERIE

Articolo 246

Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 264.

Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 264.

PERMESSI E CONGEDI

Articolo 247

Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli articoli 91, 92 e 93 del presente Contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 264.

CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 248

Costituisce trattamento salariale integrativo di cui alla lettera b) dell'articolo 108 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 249

Per i Pubblici Esercizi di terza e quarta categoria le paghe base indicate agli articoli 111 del presente Contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

<i>Livelli</i>	+ 18	- 18
A	11.000	-
B	10.000	-

I	10.000	-
II	8.500	7.500
III	7.500	6.500
IV	6.500	5.500
V	6.000	5.000
VI _s	5.500	4.500
VI	5.500	4.500
VII	5.000	4.000

CAPO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Articolo 250

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

PERCENTUALE DI SERVIZIO

Articolo 251

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 252

Per le Aziende ristoranti e similari di cui al punto III lettera a) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- a) negli esercizi extra dal 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 253

Per le Aziende bar, caffè e similari, di cui al punto III lettera b) 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 254

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 255

La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

- a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
- b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.

In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

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

Articolo 256

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 257

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 insolubili.

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 59.

È abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Articolo 258

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 259

Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali in atto al 31 ottobre 1973.

Articolo 260

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 261

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 111 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 262

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.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 263

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 264.

LIQUIDAZIONE TRATTAMENTI NORMATIVI AI PERCENTUALISTI

Articolo 264

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 265

Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 138 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 264 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli articoli 148 e 270 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

CAPO VIII - SCATTI DI ANZIANITÀ

NORMA TRANSITORIA

Articolo 266

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:

LIVELLO	IMPORTO
I s	55.000
I	52.000
II	49.000
III	47.000
IV	44.000
V	43.000
VI	42.000
VII	41.000

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 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 ragguglio 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 raggugliato, 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 116 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

MALATTIA

Articolo 267

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 264.

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.

INFORTUNIO

Articolo 268

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 121 e 267 considerandosi infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Istituto Malattia;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

CAPO X - PULIZIA DEI LOCALI

Articolo 269

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 270

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 271

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 272

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 273

Nei locali notturni sono ammessi i maîtres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'articolo 263 del presente Contratto.

Articolo 274

Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

Articolo 275

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 276

Il presente Contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve le norme contenute nei capitoli 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 277

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 ristorante 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 278

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.

CAMBI DI GESTIONE

Articolo 279

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 280

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 281

Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, gestione uscente, gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione del presente Accordo.

Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.

L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'inizio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Articolo 282

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.

I lavoratori in contratto di formazione e lavoro, fatte salve le disposizioni di legge, verranno parimenti assunti in contratto di formazione e lavoro restando a carico della gestione subentrante l'effettuazione del periodo di formazione e lavoro mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente.

Articolo 283

Gli incontri di cui all'articolo 281 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 284

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 285

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 282 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 286

Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'articolo 283, 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 293, 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 115 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 287

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.

TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 288

A parziale deroga di quanto previsto dall'articolo 18 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 18 saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni provinciali degli Industriali.

SCATTI DI ANZIANITÀ – NORMA TRANSITORIA

Articolo 289

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'articolo 266 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'operazione 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 286.

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 ragguglio 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 raggugliato, 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 115 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 286.

INDENNITÀ SUPPLEMENTARE

Articolo 290

Ai soli dipendenti da aziende di Ristorazione Collettiva in forza alla data di stipula del CCNL 16 febbraio 1987 verrà riconosciuta una "indennità supplementare" di lire diecimila lorde mensili nel periodo 1° giugno 1986 – 31 maggio 1988 (ventiquattro mensilità) secondo le modalità 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.

CLAUSOLA DI INSCINDIBILITÀ

Articolo 291

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 290, 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.

INDENNITÀ SPECIALE

Articolo 292

Ai soli dipendenti della Ristorazione Collettiva in servizio alla data del 1° maggio 1990 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990, verrà corrisposta, per dodici mesi consecutivi a partire dal 1° ottobre 1990 e fino al 30 settembre 1991 una “indennità speciale” pari ai seguenti importi mensili lordi ai vari livelli:

Quadri A e B	L. 92.000
liv. I, II e III	L. 79.000
liv. IV e V	L. 70.000
liv. VI S, VI e VII	L. 55.000

Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato anche il lavoro prestato nell'anzidetto periodo dal 1° aprile 1989 al 30 aprile 1990 presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.

Per i casi di anzianità minore, gli importi di cui sopra verranno erogati in tredicesimi pro – quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.

Per il personale in servizio con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. La suddetta indennità non competerà ai lavoratori assunti a tempo determinato. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il 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.

ORARIO DI LAVORO

Articolo 293

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 fruiti con le modalità di cui all'articolo 66.

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.

SCIOPERO NELLE MENSE OSPEDALIERE

Articolo 294

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 10 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.

CONFRONTO SETTORIALE

Articolo 295

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 - REFEZIONE

Articolo 296

Tutti gli esercizi che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio.

La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

CAPO XVI - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Vedere Art. 10 Parte Generale.

TITOLO XIII - STABILIMENTI BALNEARI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 297

La classificazione del personale per il comparto degli Stabilimenti Balneari è la seguente.

AREA QUADRI

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

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgono, 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.

LIVELLO PRIMO

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

- Vice Direttore;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

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

- Ispettore;

- Cassiere centrale;
- Interprete;
- Infermiere diplomato;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

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

- Capo assistente bagnanti;
- Istruttore di ginnastica correttiva;
- Capo operaio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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

- Segretario;
- Operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Infermiere;
- Pedicurista;
- Manicurista;
- Massaggiatore;
- Barbiere e Parrucchiere;
- Istruttore di nuoto con brevetto;
- Stenodattilografo con funzioni di segreteria;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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

- Cassiere;
- Magazziniere comune;
- Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- Assistente ai bagnanti;
- Dattilografo;
- Addetto vendita biglietti;
- Operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);
- Addetto a mansioni di ordine;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

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

- Maschera;
- Guardiano notturno;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

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

- Operaio comune;
- Inserviente di stabilimento o cabina o capanna o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino);
- Lavandaio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

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

- Guardarobiera clienti;
- Addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE

Articolo 298

La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 60.

Articolo 299

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 300

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 301

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 durata e medesima retribuzione.

Articolo 302

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 303

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 304

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 272.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 305

In deroga a quanto previsto dall'articolo 69, 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.

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 306

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

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 307

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata 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 111.

FESTIVITÀ

Articolo 308

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 85, 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 309

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 310

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 108, 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 311

Le riduzioni della paga base prevista dall'articolo 249 per il comparto dei pubblici esercizi si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di terza e quarta categoria, a partire dal 1° novembre 1987, salvo quanto diversamente stabilito da specifici accordi provinciali entro la validità del presente Contratto Nazionale di Lavoro.

Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

CAPO VII - SCATTI DI ANZIANITÀ - NORMA TRANSITORIA

Articolo 312

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:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
IS	55.000
I	52.000
II	49.000
III	47.000
IV	44.000
V	43.000
VI	42.000
VII	41.000

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 ragguglio 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 raggugliato, 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 110 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

MALATTIA

Articolo 313

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.

INFORTUNIO

Articolo 314

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 121 e 313 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 315

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 Art. 10 Parte Generale.

TITOLO XIV - ALBERGHI DIURNI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 316

La classificazione del personale per il comparto degli Alberghi Diurni è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 14 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono 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;
- Gerente.

LIVELLO PRIMO

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

- Vice Direttore;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

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

- Responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- Responsabile del controllo di più reparti;
- Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

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

- Magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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

- Cassiere centrale;
- Barbiere;
- Parrucchiere;
- Manicure;
- Pedicure;
- Massaggiatore;
- Visagista;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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

- Magazziniere comune;
- Cassiera;
- Aiuto parrucchiere;

- Pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

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

- Addetto deposito bagagli.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

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

- Lustrascarpe;
- Bagnina;
- Sciampista;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

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

- Personale di fatica;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 317

Ai sensi dell'articolo 2 della legge 19 gennaio 1955 n. 25, l'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio parrucchiere, visagista, barbiere, manicure, pedicure, ecc.

CAPO III - CONTRATTO A TERMINE

Articolo 318

La disciplina del presente Capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 60.

Articolo 319

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 320

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 sull'indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 321

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 durata e medesima retribuzione.

Articolo 322

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 323

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore, è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 324

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 264.

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO

DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE

Articolo 325

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 dei lavoratori.

RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

Articolo 326

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio, nonché i turni di servizio, saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

LAVORO NOTTURNO

Articolo 327

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.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 328

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata 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.

FESTIVITÀ

Articolo 329

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 85 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO V - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Articolo 330

Le parti si danno reciprocamente atto:

- 1) che in forza della lettera b) della norma transitoria all'articolo 7 del CCNL 10 aprile 1979 si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata fino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli Alberghi diurni.
- 2) che il personale suddetto, in forza della lettera b) della norma transitoria all'articolo 7 del CCNL 10 aprile 1979 si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1° febbraio 1975 – 31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'articolo 2 dell'Accordo Nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

CAPO VI - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 331

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 108 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale elemento aziendale in atto di cui alla norma transitoria in calce all'articolo 7 lettera b) del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO VII - SCATTI DI ANZIANITÀ

NORMA TRANSITORIA

Articolo 332

Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende degli Alberghi Diurni per il periodo 1° giugno 1986 – 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Importi
I/S	55.000
I	52.000
II	49.000
III	47.000
IV	44.000
V	43.000
VI	42.000
VII	41.000

Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 331 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

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 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 articolo 115 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo degli scatti spettante.

L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

CAPO VIII - MALATTIA ED INFORTUNIO

MALATTIA

Articolo 333

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'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli 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 sia stato provveduto da parte del dipendente 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'INPS.

INFORTUNIO

Articolo 334

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli articoli 121 e 333 considerandosi infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS.
- invalidità permanente: quindici milioni;
- morte: dieci milioni.

CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 335

Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 371 e 372 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO X - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Vedere Art. 10 Parte Generale.

TITOLO XV - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 336

La classificazione del personale del comparto delle Imprese di viaggi e turismo è la seguente:

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio e di adeguata formazione professionale specialistica.

Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

Quadro A

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

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'Azienda.

- Capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse.

Quadro B

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

- Capo Agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione.

LIVELLO PRIMO

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

- Capo Agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;
- Capo Agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- Capo C.E.D.;
- Analista-Programmatore C.E.D.;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

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

- Responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione;
- Capo Agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- Capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

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

- Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- Programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- Promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di Agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
- Stenodattilografa in lingue estere;
- Segretario di Direzione corrispondente in lingue estere;
- Traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
- Cassiere e/o addetto al cambio delle valute;
- Impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;
- Impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- Programmatore C.E.D.;

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

LIVELLO QUARTO

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

- Addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- Impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- Impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
- Contabile d'ordine;
- Stenodattilografo;
- Transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
- Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
- Operatore C.E.D.;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione 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;
- Archivist;
- Autista;
- Portavalori;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

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

- Personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

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

- Custode;
- Portiere;
- Personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

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

- Personale di fatica ed addetto alle pulizie;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CHIARIMENTO A VERBALE

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.

CAPO II - APPRENDISTATO

Articolo 337

Le parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, convengono di elevare o confermare a quattro anni la durata dell'apprendistato per le seguenti qualifiche:

- Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- Impiegato addetto ai servizi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;
- Impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale ed all'estero;
- Transferista (addetto all'assistenza e ricevimento degli arrivi e partenze);
- Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati.

Articolo 338

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai quindici anni e non superiore ai venti, anche se in possesso di titolo di studio di scuola media superiore, maturità o titolo equivalente.

A parziale deroga di quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 337, con riferimento ai limiti di età per i quali è ammesso l'apprendistato, per le qualifiche inquadrato al terzo livello ed oltre, il limite massimo di cui al comma 1 è elevato, previa intese territoriali, a ventidue anni, per i giovani in possesso di titolo di studio di scuola media superiore, maturità o titolo equivalente. Tale elevazione di età non è consentita in caso di attinenza del titolo di studio alle mansioni svolte.

Per gli apprendisti assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore del presente Contratto valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 339

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.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

Articolo 340

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in cinque giornate.

La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i periodi di alta stagione.

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, armonizzando le istanze del personale con le esigenze delle imprese.

I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Gli orari di lavoro praticati nelle imprese devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 341

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 prestate 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 prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

CAPO IV - FESTIVITÀ

Articolo 342

Al personale che presta la propria opera nella festività di cui all'articolo 85, 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 343

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 344

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

- a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
- b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
- c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
- d) un'indennità di trasferta pari al quindici per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il dieci per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra.

L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

Può essere concordata aziendaliamente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel 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 345

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 346

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 347

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 348

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 349

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 108 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 350

La paga base nazionale di cui all'articolo 112 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze ad personam previsti dall'articolo 81 colonna C del CCNL 10 aprile 1979 e cioè:

I Super	L. 10.500
I Livello	L. 25.600
III Livello	L. 600

PAGA BASE AGENZIE MINORI

Articolo 351

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:

Livelli

1	33.000
2	31.000
3	28.000
4	26.000
5	24.000
6S	23.500
6	22.000
7	21.000

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Articolo 352

In conformità a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 14 febbraio 1975 il valore del singolo punto dell'indennità di contingenza a decorrere dal 1° luglio 1978 è il seguente:

- Dipendenti qualificati di età superiore ai 18 anni: L. 2.389.
- Dipendenti qualificati di età inferiore ai 18 anni: L. 2.031.
- Apprendisti: L. 1.792.

A decorrere dal 1° maggio 1981 gli importi dell'indennità di contingenza per i dipendenti di età superiore ai diciotto anni sono uniformati a quelli in vigore alla stessa data per il settore alberghi e pubblici esercizi.

PROVVIGIONI

Articolo 353

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 111 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.

INDENNITÀ DI CASSA

Articolo 354

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.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 355

A partire dal 1° maggio 1990, ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei scatti triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

Quadri

A	79.000
B	76.000

Livelli

1	73.000
2	70.000
3	67.500
4	64.000
5	63.000
6S	60.500
6	60.000
7	59.000

NORMA TRANSITORIA

Articolo 356

Ai dipendenti delle agenzie di viaggio in servizio alla data del 30 aprile 1990, continuerà ad essere assicurata la maturazione della serie di otto scatti di anzianità; in applicazione di tale disposizione, in occasione della maturazione del nuovo scatto di cui alla precedente tabella, verrà operata la rivalutazione degli scatti già maturati, senza liquidazione degli arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso, secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

Quadri

A	64.000
B	61.000

Livelli

1	60.000
2	57.000
3	54.500
4	51.000
5	50.000
6S	49.000
6	48.500
7	47.500

Gli scatti che matureranno successivamente al 1° luglio 1993 verranno riconosciuti nella misura di cui all'articolo 115 e secondo le modalità ivi previste ed i criteri di riproporzionamento utilizzati in base all'articolo 266 del presente Contratto.

CAMBI DI LIVELLO

Articolo 357

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.

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Articolo 358

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 benemerita;
- 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 359

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 360

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 361

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 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 125 e 130, né agli apprendisti.

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 362

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

Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno quindici milioni per i casi di invalidità permanente e dieci milioni in caso di morte.

SOSPENSIONE DAL LAVORO

Articolo 363

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 364

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 Art. 10 Parte Generale.

A L L E G A T I

ALLEGATO 1

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

TABELLA GENERALE

dal 1° settembre 1994

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
A	1.364.595	1.030.809	20.000	2.415.404
B	1.212.973	1.020.915	20.000	2.253.888
1	1.076.514	1.019.209	20.000	2.115.723
2	924.891	1.009.306	20.000	1.954.197
3	833.892	1.002.850	20.000	1.856.742
4	748.000	996.420	20.000	1.764.420
5	657.027	991.444	20.000	1.668.471
6S	606.486	988.096	20.000	1.614.582
6	586.270	987.843	20.000	1.594.113
7	505.405	983.857	20.000	1.509.262

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
4	710.600	918.170	20.000	1.648.770
5	624.176	913.501	20.000	1.557.677
6S	576.162	910.217	20.000	1.506.379
6	556.957	909.986	20.000	1.486.943
7	480.135	905.858	20.000	1.405.993

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
4	673.200	916.906	20.000	1.610.106
5	591.324	912.297	20.000	1.523.621
6S	545.838	909.142	20.000	1.474.980
6	527.643	908.916	20.000	1.456.559
7	454.865	904.926	20.000	1.379.791

dal 1° gennaio 1995

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
A	1.364.595	1.050.809	2.415.404
B	1.212.973	1.040.915	2.253.888
1	1.076.514	1.039.209	2.115.723
2	924.891	1.029.306	1.954.197
3	833.892	1.022.850	1.856.742
4	748.000	1.016.420	1.764.420
5	657.027	1.011.444	1.668.471
6S	606.486	1.008.096	1.614.582
6	586.270	1.007.843	1.594.113
7	505.405	1.003.857	1.509.262

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	710.600	938.170	1.648.770
5	624.176	933.501	1.557.677
6S	576.162	930.217	1.506.379
6	556.957	929.986	1.486.943
7	480.135	925.858	1.405.993

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	673.200	936.906	1.610.106
5	591.324	932.297	1.523.621
6S	545.838	929.142	1.474.980
6	527.643	928.916	1.456.559
7	454.865	924.926	1.379.791

dal 1° settembre 1995

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
A	1.492.298	1.050.809	2.543.107
B	1.326.486	1.040.915	2.367.401
1	1.177.257	1.039.209	2.216.466
2	1.011.446	1.029.306	2.040.752
3	911.932	1.022.850	1.934.782
4	818.000	1.016.420	1.834.420
5	718.514	1.011.444	1.729.958
6S	663.243	1.008.096	1.671.339
6	641.135	1.007.843	1.648.978
7	552.702	1.003.857	1.556.559

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	777.100	938.170	1.715.270
5	682.588	933.501	1.616.089
6S	630.081	930.217	1.560.298
6	609.078	929.986	1.539.064
7	525.067	925.858	1.450.925

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	736.200	936.906	1.673.106
5	646.662	932.297	1.578.959
6S	596.919	929.142	1.526.061
6	577.022	928.916	1.505.938
7	497.432	924.926	1.422.358

ALLEGATO 2

TABELLA AZIENDE MINORI (ALBERGHI E COMPLESSI TURISTICO RICETTIVI DELL'ARIA APERTA)

dal 1° settembre 1994

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
A	1.342.595	1.028.711	20.000	2.391.306
B	1.192.973	1.019.014	20.000	2.231.987
1	1.056.514	1.017.309	20.000	2.093.823
2	907.891	1.007.686	20.000	1.935.577
3	818.892	1.001.415	20.000	1.840.307
4	735.000	995.173	20.000	1.750.173
5	645.027	990.290	20.000	1.655.317
6S	595.486	987.039	20.000	1.602.525
6	575.270	986.787	20.000	1.582.057
7	495.405	982.895	20.000	1.498.300

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
4	699.600	917.111	20.000	1.636.711
5	614.176	912.535	20.000	1.546.711
6S	567.162	909.351	20.000	1.496.513
6	547.957	909.119	20.000	1.477.076
7	472.135	905.082	20.000	1.397.217

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
4	662.200	915.846	20.000	1.598.046
5	581.324	911.330	20.000	1.512.654
6S	536.838	908.273	20.000	1.465.111
6	518.643	908.048	20.000	1.446.691
7	446.865	904.150	20.000	1.371.015

dal 1° gennaio 1995

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
A	1.342.595	1.048.711	2.391.306
B	1.192.973	1.039.014	2.231.987
1	1.056.514	1.037.309	2.093.823
2	907.891	1.027.686	1.935.577
3	818.892	1.021.415	1.840.307
4	753.000	1.015.173	1.750.173
5	645.027	1.010.290	1.655.317
6S	595.486	1.007.039	1.602.525
6	575.270	1.006.787	1.582.057
7	495.405	1.002.895	1.498.300

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	699.600	937.111	1.636.711
5	614.176	932.535	1.546.711
6S	567.162	929.351	1.496.513
6	547.957	929.119	1.477.076
7	472.135	925.082	1.397.217

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	662.200	935.846	1.598.046
5	581.324	931.330	1.512.654
6S	536.838	928.273	1.465.111
6	518.643	928.048	1.446.691
7	446.865	924.150	1.371.015

dal 1° settembre 1995

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
A	1.470.298	1.048.711	2.519.009
B	1.306.486	1.039.014	2.345.500
1	1.157.257	1.037.309	2.194.566
2	994.446	1.027.686	2.022.132
3	896.932	1.021.415	1.918.347
4	805.000	1.015.173	1.820.173
5	706.514	1.010.290	1.716.804
6S	652.243	1.007.039	1.659.282
6	630.135	1.006.787	1.636.922
7	542.702	1.002.895	1.545.597

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	766.100	937.111	1.703.211
5	672.588	932.535	1.605.123
6S	621.081	929.351	1.550.432
6	600.078	929.119	1.529.197
7	517.067	925.082	1.442.149

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	725.200	935.846	1.661.046
5	636.662	931.330	1.567.992
6S	587.919	928.273	1.516.192
6	568.022	928.048	1.496.070
7	489.432	924.150	1.413.582

ALLEGATO 3

TABELLA AZIENDE MINORI (PUBBLICI ESERCIZI E STABILIMENTI BALNEARI DI III E IV CATEGORIA)

dal 1° settembre 1994

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
A	1.353.595	1.029.818	20.000	2.403.413
B	1.202.973	1.020.012	20.000	2.242.985
1	1.066.514	1.018.306	20.000	2.104.820
2	916.391	1.008.540	20.000	1.944.931
3	826.392	1.002.176	20.000	1.848.568
4	741.500	995.836	20.000	1.757.336
5	651.027	990.902	20.000	1.661.929
6S	600.986	987.600	20.000	1.608.586
6	580.770	987.347	20.000	1.588.117
7	500.405	983.406	20.000	1.503.811

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
4	705.100	917.673	20.000	1.642.773
5	619.176	913.050	20.000	1.552.226
6S	571.662	909.815	20.000	1.501.477
6	552.457	909.584	20.000	1.482.041
7	476.135	905.497	20.000	1.401.632

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
4	667.700	916.409	20.000	1.604.109
5	586.324	911.845	20.000	1.518.169
6S	541.338	908.736	20.000	1.470.074
6	523.143	908.510	20.000	1.451.653
7	450.865	904.566	20.000	1.375.431

dal 1° gennaio 1995

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
A	1.353.595	1.049.818	2.403.413
B	1.202.973	1.040.012	2.242.985
1	1.066.514	1.038.306	2.104.820
2	916.391	1.028.540	1.944.931
3	826.392	1.022.176	1.848.568
4	741.500	1.015.836	1.757.336
5	651.027	1.010.902	1.661.929
6S	600.986	1.007.600	1.608.586
6	580.770	1.007.347	1.588.117
7	500.405	1.003.406	1.503.811

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	705.100	937.673	1.642.773
5	619.176	933.050	1.552.226
6S	571.662	929.815	1.501.477
6	552.457	929.580	1.482.041
7	476.135	925.497	1.401.632

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	667.700	936.409	1.604.109
5	586.324	931.845	1.518.169
6S	541.338	928.736	1.470.074
6	523.143	928.510	1.451.653
7	450.865	924.566	1.375.431

dal 1° settembre 1995

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
A	1.481.298	1.049.818	2.531.116
B	1.316.486	1.040.012	2.356.498
1	1.167.257	1.038.306	2.205.563
2	1.002.946	1.028.540	2.031.486
3	904.432	1.022.176	1.926.608
4	811.500	1.015.836	1.827.336
5	712.514	1.010.902	1.723.416
6S	657.743	1.007.600	1.665.343
6	635.635	1.007.347	1.642.982
7	547.702	1.003.406	1.551.108

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	771.600	937.673	1.709.273
5	677.588	933.050	1.610.638
6S	625.581	929.815	1.555.396
6	604.578	929.584	1.534.162
7	521.067	925.497	1.446.564

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	730.700	936.409	1.667.109
5	641.662	931.845	1.573.507
6S	592.419	928.736	1.521.155
6	572.522	928.510	1.501.032
7	493.432	924.566	1.417.998

ALLEGATO 4

TABELLA AZIENDE MINORI (IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO)

dal 1° settembre 1994

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
A	1.364.595	1.030.196	20.000	2.414.791
B	1.212.973	1.020.305	20.000	2.253.278
1	1.043.514	1.018.599	20.000	2.082.113
2	893.891	1.008.732	20.000	1.922.623
3	805.892	1.002.332	20.000	1.828.224
4	722.000	995.937	20.000	1.737.937
5	633.027	991.000	20.000	1.644.027
6S	583.486	987.670	20.000	1.591.156
6	564.270	987.436	20.000	1.571.706
7	484.405	983.468	20.000	1.487.873

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
4	684.600	917.940	20.000	1.622.540
5	600.176	913.289	20.000	1.533.465
6S	543.162	910.016	20.000	1.483.178
6	534.957	909.793	20.000	1.464.750
7	459.135	905.673	20.000	1.384.808

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR	TOTALE
4	647.200	916.675	20.000	1.583.875
5	567.324	912.085	20.000	1.499.409
6S	522.838	908.939	20.000	1.451.777
6	505.643	908.722	20.000	1.434.365
7	433.865	904.741	20.000	1.358.606

dal 1° gennaio 1995

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
A	1.364.595	1.050.196	2.414.791
B	1.212.973	1.040.305	2.253.278
1	1.043.514	1.038.599	2.082.113
2	893.891	1.028.732	1.922.623
3	805.892	1.022.332	1.828.224
4	722.000	1.015.937	1.737.937
5	633.027	1.011.000	1.644.027
6S	583.486	1.007.670	1.591.156
6	564.270	1.007.436	1.571.706
7	484.405	1.003.468	1.487.873

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	684.600	937.940	1.622.540
5	600.176	933.289	1.533.465
6S	553.162	930.016	1.483.178
6	534.957	929.793	1.464.750
7	459.135	925.673	1.384.808

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	647.200	936.675	1.583.875
5	567.324	932.085	1.499.409
6S	522.838	928.939	1.451.777
6	505.643	928.722	1.434.365
7	433.865	924.741	1.358.606

dal 1° settembre 1995

Lavoratori qualificati

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
A	1.492.298	1.050.196	2.542.494
B	1.326.486	1.040.305	2.366.791
1	1.144.257	1.038.599	2.182.856
2	980.446	1.028.732	2.009.178
3	883.932	1.022.332	1.906.264
4	792.000	1.015.937	1.807.937
5	694.514	1.011.000	1.705.514
6S	640.243	1.007.670	1.647.913
6	619.135	1.007.436	1.626.571
7	531.702	1.003.468	1.535.170

Lavoratori qualificati minori di anni diciotto

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	751.100	937.940	1.689.040
5	658.588	933.289	1.591.877
6S	607.081	930.016	1.537.097
6	587.078	929.793	1.516.871
7	504.067	925.673	1.429.740

Lavoratori qualificati minori di anni sedici

	PAGA BASE	CONTINGENZA	TOTALE
4	710.200	936.675	1.646.875
5	622.662	932.081	1.554.747
6S	573.919	928.939	1.502.858
6	555.022	928.722	1.483.744
7	476.432	924.741	1.401.173

ALLEGATO 5

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
SINDACALI 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 scadenze 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 6

DECRETO LEGISLATIVO 19 SETTEMBRE 1994, N. 626
ACCORDO INTERCONFEDERALE 22 GIUGNO 1995

Addì 22 giugno 1995

Confindustria
e
Cgil, Cisl, Uil

visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi; considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie; ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'articolo 20 del decreto stesso; ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le Parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

PARTE PRIMA

1. Il rappresentante per la sicurezza

L'articolo 18 – il cui primo comma contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale “in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza” – è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi. Entro centoventi giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le aziende o unità produttive aderenti al sistema Confindustria saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

1.1. Aziende o unità produttive fino a quindici dipendenti

Le parti ribadiscono il contenuto del documento congiunto del 16 aprile 1993 nel quale si è concordato che per le aziende o gli stabilimenti aventi fino a quindici dipendenti, il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

Il livello di categoria, a seguito di una comune valutazione di opportunità espressa dalle Parti in relazione a peculiarità specificità, può individuare diverse modalità di rappresentanza previste dalla legge.

L'attuazione di tali accordi sarà disciplinata dalle categorie d'intesa con le strutture territoriali confederali interessate. In tale ipotesi, il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle sue funzioni farà riferimento all'Organismo paritetico provinciale.

MODALITÀ DI ELEZIONE

Al fine di realizzare quanto previsto dall'articolo 18, secondo comma del d.lgs. 626/94 le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva.

La durata dell'incarico è di tre anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a dodici ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a cinque dipendenti nonché pari a trenta ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da sei a quindici dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'articolo 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed i) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

1.2. Aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti

AZIENDE O U.P. DA SEDICI A DUECENTO DIPENDENTI

Nelle aziende o unità produttive che occupano da sedici a duecento dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua tra i componenti della RSU. Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello dell'accordo del 20 dicembre 1993, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU.

U.P. DA DUECENTOUNO A TRECENTO DIPENDENTI

Nelle aziende o unità produttive che occupano da duecentouno a trecento dipendenti, qualora la RSU risulti composta da tre soggetti – secondo le regole dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 – i rappresentanti per la sicurezza sono individuati, con le modalità di seguito indicate, nel numero di due tra i componenti della RSU a cui si aggiunge un rappresentante per la sicurezza, eletto con le medesime modalità; a quest'ultimo competono quaranta ore di permesso retribuite per l'espletamento della sua attività.

Qualora la RSU risulti composta da un numero superiore di componenti rispetto a quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il rappresentante per la sicurezza sarà individuato tra i componenti della RSU.

U.P. CON PIÙ DI TRECENTO DIPENDENTI

Di norma nelle unità produttive che occupano più di trecento dipendenti il numero di rappresentanti per la sicurezza è quello previsto dall'articolo 18, sesto comma, del decreto legislativo n. 626 del 1994.

Tale numero è compreso nel numero dei componenti la RSU, così come definita dalla contrattazione di categoria.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'articolo 18, citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria.

PERMESSI

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di quindici dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 19 del d.lgs 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a quaranta ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le Parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

PROCEDURE PER L'ELEZIONE O DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA.

a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU (v. nota a verbale).

b) Nei casi in cui sia già costituita la RSU ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le RSA delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a sedici, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre sessanta giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di rappresentanze sindacali in assenza, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a sedici, su iniziativa delle OO.SS.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'articolo 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a quaranta ore.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte seconda dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle RSU), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per la durata prevista dall'accordo interconfederale di cui sopra.

2. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 19 del d.lgs. n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

2.1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

2.2. Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione del D.Lgs. n. 626/94, e comunque non oltre il 30 giugno 1996, nelle realtà in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie.

A tale fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 18, sesto comma, del D.Lgs. n. 626 del 1994.

2.3. Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del primo comma dell'articolo 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4 secondo comma custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'articolo 4 terzo comma.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

3. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dall'articolo 19, primo comma, lettera g) del D.Lgs. n. 626 del 1994.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di trentadue ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a sedici, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

I datori di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

Ferma restando la validità degli accordi sottoscritti, qualora i contratti collettivi nazionali ed aziendali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

4. Riunioni periodiche

In applicazione dell'articolo 11 del decreto legislativo 626/94 le riunioni periodiche previste dal primo comma, sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

PARTE SECONDA

1. Organismo paritetico nazionale

L'Organismo paritetico nazionale di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, in ottemperanza a quanto previsto dall'accordo interconfederale 31 gennaio 1995 assume tramite una sezione specifica aggiuntiva e paritetica – composta da membri effettivi e supplenti – anche i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui al punto successivo e coordinamento della loro attività;

- formazione diretta, tramite l'organizzazione dei seminari e altre attività complementari, dei componenti degli organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro – valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale – di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- promozione e coordinamento degli interventi formativi; iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

Entro centoventi giorni dalla data del presente accordo l'Organismo paritetico nazionale dovrà essere operativo nella sua specifica sezione sulle materie della sicurezza e igiene del lavoro. A tale fine gli organi deliberanti dell'OPN formalizzeranno tale sezione.

Sono fatti salvi gli organismi paritetici di categoria che, nelle materie disciplinate nel decreto legislativo n. 626 del 1994, svolgeranno la propria attività in sintonia con le linee guida elaborate dall'OPN.

2. Organismi paritetici territoriali (articolo 20, d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626)

Le parti daranno attuazione all'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, fermo restando quanto previsto dal secondo comma dello stesso articolo, concordando quanto segue.

2.1. Organismi paritetici regionali

Entro centoventi giorni, a livello regionale, gli organismi paritetici di cui al protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993, sopra citato, sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in coordinamento con l'Organismo paritetico nazionale per la formazione professionale (OPN), assumono con una specifica sezione aggiuntiva paritetica, composta da membri effettivi e supplenti, anche il compito di promuovere iniziative formative in tema di prevenzione.

A tale fine l'OPN elabora, di sua iniziativa o su proposta degli OPR, progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicati.

L'OPR, al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regionale e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

L'OPR, inoltre, assume i seguenti compiti:

- coordinamento degli organismi paritetici provinciali (OPP);
- tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli organismi paritetici provinciali.

2.2. Organismi paritetici provinciali

Fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione, assume

l'attribuzione, da parte del decreto, ad organismi paritetici di una funzione di "composizione": essi, infatti, sono aditi quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa "l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti".

A livello provinciale, o secondo l'articolazione territoriale definita di comune accordo sono costituiti organismi paritetici cui sono attribuite le funzioni di composizione di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'OPR;
- proposte all'OPR in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del d.lgs. n. 626 del 1994.

Tali organismi sono composti da membri effettivi e da membri supplenti.

Essi devono essere operativi entro centoventi giorni dalla data del presente accordo.

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuali. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'OPP al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'OPP, ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

I compiti di segreteria sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori.

Entro sei mesi dalla firma del presente accordo, le parti firmatarie individueranno due regioni dove avviare esperienze che prevedano l'attribuzione agli OPR di ulteriori compiti, anche per quanto concerne l'approntamento della strumentazione necessaria all'espletamento di tali compiti. Le intese per effettuare detti esperimenti hanno durata annuale e l'esperienza applicativa sarà oggetto di esame e valutazione da parte dell'OPN.

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

NOTA A VERBALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Fermo restando che la procedura di elezione è quella individuata a livello interconfederale e di categoria per la elezione delle RSU, in relazione alle esigenze di rappresentatività generale dei RLS, insite nel testo legislativo, le organizzazioni sindacali firmatarie comunicheranno entro trenta giorni alla Confindustria le modalità di presentazione delle liste individuate tra quelle previste dagli accordi sopracitati.

ALLEGATO 7

Addì 21 gennaio 1989

Confindustria
e
Cgil, Cisl, Uil

hanno sottoscritto le intese intercorse il 18 dicembre 1988 risultanti dal testo allegato

Il Presidente della Confindustria
Il Segretario Generale della Cgil
Il Segretario Generale della Cisl
Il Segretario Generale della Uil

PREMESSA

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso ad una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro. Con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine le parti confermano la validità dell'istituto del CFL apportando ad esso modifiche ed arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione teorica allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori; convenendo inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento al lavoro dei giovani, concordano sulla opportunità di una migliore regolamentazione del contratto a termine.

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 DICEMBRE 1988
TRA CONFINDUSTRIA E CGIL-CISL-UIL.

1. Procedura di verifica della conformità

Le parti stipulanti, visto che l'articolo 3, terzo comma, terzo periodo, della legge n. 863/1984 attribuisce alle imprese che non richiedono i finanziamenti pubblici di cui al successivo quarto comma la facoltà di richiedere il Nulla Osta per la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in attuazione di progetti conformi a regolamentazioni concordate a livello nazionale tra le organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori maggiormente rappresentative:

– concordando sulla opportunità che, ove venga emanata una nuova disciplina legislativa della materia, sia confermata la citata disposizione della legge n. 863/1984;

– nel comune intento di contemperare la massima rapidità nell’assunzione dei giovani con la verifica della conformità dei progetti delle singole imprese alla presente regolamentazione; concordano che la predetta facoltà di assunzione possa essere esercitata dalle imprese dopo l’espletamento delle procedure di cui all’allegato 1, che forma parte integrante del presente accordo.

Le parti stipulanti interverranno congiuntamente nei confronti del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, anche nella sua qualità di Presidente delle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di rendere operative le procedure predette.

2. Durata dei contratti ed attività formativa

I contratti di formazione e lavoro non possono avere per oggetto il conseguimento di qualificazioni inquadrati nel più basso livello del sistema classificatorio previsto dai Contratti collettivi nazionali di lavoro.

Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

- a) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrati nel livello immediatamente superiore al più basso dei livelli del sistema classificatorio previsto dai Contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro compresa tra dodici e diciotto mesi;
- b) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrati nel livello immediatamente superiore a quello di cui al precedente punto a), che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro compresa tra diciotto e ventiquattro mesi;
- c) i progetti aventi per oggetto il conseguimento delle qualificazioni inquadrati nei livelli superiori a quello di cui al precedente punto b), che prevedano una durata del rapporto di formazione e lavoro pari a ventiquattro mesi.

Per essere considerati conformi alla presente regolamentazione i progetti devono altresì prevedere:

- per le qualificazioni di cui al punto a) quaranta ore di formazione tecnico-pratica e quaranta ore di formazione teorica per i contratti per i quali l’impresa abbia indicato una durata di dodici mesi e dieci ore ulteriori di formazione teorica per ogni trimestre di maggior durata per i contratti per i quali l’impresa abbia indicato una durata eccedente i dodici mesi;
- per le qualificazioni di cui al punto b) quaranta ore di formazione tecnico-pratica e sessanta ore di formazione teorica per i contratti per i quali l’impresa abbia indicato una durata di diciotto mesi e dieci ore ulteriori di formazione teorica per ogni trimestre di maggior durata per i contratti per i quali l’impresa abbia indicato una durata eccedente i diciotto mesi;
- per le qualificazioni di cui al punto c) quaranta ore di formazione tecnico-pratica e cento ore di formazione teorica.

Le imprese potranno realizzare le attività di formazione teorica nella sede aziendale ovvero presso strutture esterne pubbliche o private. La formazione teorica effettuata nella sede aziendale dovrà essere realizzata al di fuori dei locali destinati alla attività produttiva.

Per i contratti di formazione e lavoro stipulati con giovani in possesso di diplomi di qualifica conseguiti presso un istituto professionale o di attestati di qualifica conseguiti ai sensi dell’articolo 14 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e preordinati al conseguimento di qualificazioni inerenti ai diplomi ed agli attestati predetti, le ore di formazione teorica possono essere sostituiti, in tutto o in parte, da un numero equivalente di ore di formazione tecnico-pratica.

NOTA A VERBALE

Nei casi in cui il progetto preveda contratti per periodi inferiori a dodici mesi anche non continuativi (misura minima prevista per i CFL), la Commissione bilaterale effettuerà di volta in volta la verifica di congruità, ferma restando l'esigenza di un numero idoneo di ore di formazione teorica e tecnico-pratica.

3. All'atto dell'assunzione, il giovane riceverà dall'azienda copia del contratto individuale di formazione e lavoro e copia del progetto in attuazione del quale il contratto è stato stipulato, nonché copia del presente accordo interconfederale.

4. Limitazioni all'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro

A decorrere dal 1° gennaio 1990 le imprese, che non abbiano mantenuto in servizio almeno il cinquanta per cento dei lavoratori, per i quali il contratto di formazione e lavoro sia venuto a scadere o sia stato risolto prima della scadenza nel corso del precedente anno solare, non possono esercitare la facoltà di assumere con il medesimo tipo di contratto un numero di unità superiore a quelle che, durante il periodo predetto, siano state mantenute in servizio.

A tal fine non si computano i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero ad iniziativa del lavoratore per fatto da lui dipendente o a lui imputabile, nonché i contratti, per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Non si computano inoltre i contratti di formazione e lavoro 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 anche i giovani per i quali, nel precedente anno solare, il rapporto di formazione e lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

CHIARIMENTO A VERBALE

La limitazione di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti delle imprese per le quali, nel corso del precedente anno solare, non siano venuti a scadere o non siano stati risolti prima della scadenza contratti di formazione e lavoro.

Il numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non potrà superare il numero dei dipendenti in forza nella unità produttiva con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nelle unità produttive in cui il numero degli addetti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia inferiore a tre è consentita la stipulazione di un numero di contratti di formazione e lavoro non superiore a tre. Le limitazioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti delle imprese di nuova costituzione o che realizzino un ampliamento delle capacità produttive, allorché il programma di assunzioni, – nell'ambito del progetto complessivo – venga realizzato con gradualità ovvero l'impresa predisponga strumenti e modalità idonei alla concreta realizzazione delle attività formative.

5. Periodo di validità della dichiarazione di conformità

Le assunzioni programmate nei progetti per i quali sia stata espletata, con esito favorevole, la procedura di verifica della conformità dovranno essere di norma effettuate entro nove mesi dalla notifica della sussistenza delle condizioni per la richiesta del Nulla Osta.

Nel caso di rapporti di formazione e lavoro che siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero, prima della scadenza, ad iniziativa del lavoratore o per fatto a lui imputabile, è consentita la stipulazione di contratti di formazione e lavoro in sostituzione di quelli per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto.

6. Il Punto 6 non figura nel testo in quanto, in sede di stesura definitiva, è confluito in altra parte dell'accordo.

7. Trattamento economico e normativo

Le parti stipulanti concordano di estendere ai rapporti di formazione e lavoro le disposizioni degli accordi interconfederali e dei Contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti per i settori di appartenenza delle singole aziende.

Le disposizioni dei Contratti collettivi nazionali di lavoro si applicano ai contratti di formazione e lavoro, salvo quanto esplicitamente previsto nella presente regolamentazione.

In materia di classificazione e d'inquadramento dei giovani assunti con contratto di formazione e lavoro trovano applicazione i criteri concordati al successivo punto 7.2.

7.1. La durata del periodo di prova sarà pari a:

- quattro settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a dodici mesi;
- due mesi di prestazione effettiva per i contratti di durata sino a ventiquattro mesi.

7.2. Inquadramento e trattamento retributivo. Durante il rapporto di formazione e lavoro, la categoria di inquadramento non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il contratto di formazione e lavoro. Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro verrà riconosciuto un trattamento retributivo corrispondente ai minimi tabellari ed ai valori dell'indennità di contingenza stabiliti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria d'inquadramento ad essi riconosciuta in applicazione della presente disposizione.

I lavoratori che in applicazione al punto 7.2 siano inquadrati, all'atto dell'assunzione nel più basso livello previsto dal CCNL verranno inquadrati nel livello immediatamente superiore dopo 6 mesi di effettivo servizio.

7.3. Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a venti dipendenti: una mensilità retributiva composta da minimo tabellare e contingenza riferiti alla categoria di inquadramento di cui al primo periodo del precedente punto 7.2. per contratti di durata di ventiquattro mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto;

- dalle aziende con oltre venti dipendenti: due mensilità retributive composte da minimo tabellare e contingenza riferiti alla categoria d'inquadramento di cui al primo periodo del precedente punto 7.2. per contratti di durata di ventiquattro mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e viene calcolato nella misura di un dodicesimo di mese per ogni mese di durata del contratto.

7.4. Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue:

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di centoventi giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di centottanta giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi: a) unica malattia di durata non superiore a centoventi giorni con ricaduta entro il periodo massimo di trenta giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa; b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a centoventi giorni con ricaduta entro il periodo massimo di trenta giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

I periodi di conservazione del posto previsti nel primo e nel secondo comma del presente articolo s'intendono riferiti a contratti di formazione e lavoro di ventiquattro mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a ventiquattro mesi.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello della conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico Inps, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dai CCNL

7.5. Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge a norma di quanto previsto dall'articolo 3, quinto comma, della legge 19 dicembre 1984, n. 863, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati da accordi interconfederali e dai Contratti collettivi nazionali di lavoro, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della mobilità professionale.

8. I contratti di formazione e lavoro devono essere notificati dal datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, all'Ispettorato provinciale del lavoro territorialmente competente.

9. Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'ufficio di collocamento territorialmente competente.

10. Inserimento lavorativo

Le parti individuano nell'obiettivo di favorire l'impiego o il reimpiego dei lavoratori appartenenti alle categorie di seguito indicate, ipotesi per le quali è consentita l'assunzione con contratto a termine di durata non inferiore a quattro mesi e non superiore a dodici mesi ai sensi dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56:

- a) lavoratori di età superiore a ventinove anni iscritti nelle liste di collocamento;
- b) lavoratori di età inferiore a ventinove anni iscritti nelle liste di collocamento da assumere per l'esecuzione di mansioni per le quali, ai sensi del 1° cpv. del punto 2 del presente accordo, non è ammessa la stipulazione di contratti di formazione e lavoro;
- c) lavoratori di età inferiore a ventinove anni iscritti nelle liste di collocamento tenute dalle sezioni circoscrizionali dei territori di cui all'articolo 1 del T.U. approvato con D.p.r. 6 marzo 1978 n. 218 nonché delle province nelle quali la più recente rilevazione disponibile al 31 dicembre dell'anno precedente abbia fatto registrare un rapporto tra iscritti nella prima

classe nelle liste del collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale, da assumere per l'esecuzione di mansioni in relazione alle quali, a norma del presente accordo è ammessa la stipulazione di contratti di formazione e lavoro.

Nei territori di cui all'articolo 1 del T.U. approvato con D.p.r. 6 marzo 1978, n. 218 nonché nelle province nelle quali la più recente rilevazione disponibile abbia fatto registrare un rapporto tra iscritti nella prima classe delle liste del collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori di cui alle lett. a), b) e c) del presente punto 10.

Nelle altre province possono essere assunti per la predetta ipotesi di contratto a termine i lavoratori di cui alle lettere a) e b) del presente punto 10.

Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti per le predette ipotesi di contratto a termine in numero superiore al dieci per cento dell'organico in forza a tempo indeterminato. Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso la stipulazione dei predetti contratti per almeno quattro lavoratori.

Ai fini della percentuale predetta non si computano le assunzioni effettuate con contratto a termine nelle ipotesi previste direttamente dalla legge (230/62; articolo 8 bis L. 79/83) nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi in attuazione dell'articolo 23 della legge n. 56/1987 per fattispecie oggettive.

Ai fini della percentuale predetta si computano invece le assunzioni effettuate con contratto a termine e con richiesta nominativa nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 23 della legge n. 56/1987 con riferimento a caratteristiche soggettive di particolari categorie di lavoratori, facendo salvi i contenuti degli accordi già stipulati.

Le parti promuoveranno, attraverso i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego, l'approvazione di delibere volte a consentire, ai sensi dell'articolo 25 della legge 25 febbraio 1987 n. 56, la assunzione nominativa dei lavoratori suindicati ai fini della stipulazione dei contratti a termine nelle ipotesi precedentemente indicate.

La regolamentazione di cui al presente punto 10 ha carattere sperimentale ed avrà pertanto validità di due anni decorrenti dalla data di emanazione del decreto ministeriale di approvazione delle singole delibere delle Commissioni regionali per l'impiego, ai sensi dell'articolo 25 della legge n. 56/1987.

Per i territori e le province richiamate nella precedente lettera c), l'andamento complessivo dei contratti stipulati ai sensi del presente punto 10 formerà oggetto di una prima verifica a livello territoriale trascorsi sei mesi dalla data di decorrenza di cui al precedente capoverso.

Trascorsi dodici mesi dalla decorrenza predetta, sulla base di una verifica nazionale dell'andamento della dinamica occupazionale con riferimento ai contratti stipulati, le parti valuteranno congiuntamente gli eventuali interventi ritenuti necessari in riferimento all'accordo, per i territori e le province predette.

L'andamento complessivo dei contratti stipulati ai sensi del presente punto 10 formerà oggetto di verifica a livello regionale ad opera delle organizzazioni aderenti alle Confederazioni stipulanti trascorsi dodici mesi dalla decorrenza predetta.

La commissione bilaterale attivata per la verifica di conformità dei progetti predisposti per i contratti di formazione e lavoro riceverà anche tutte le informazioni sulle richieste riguardanti l'inserimento lavorativo previsto dal presente punto 10. La commissione bilaterale si organizzerà in modo da predisporre le verifiche previste dall'accordo medesimo.

All'atto della richiesta di nullaosta per le assunzioni di cui al presente punto 10, l'azienda dovrà esibire un attestato dal quale risulti l'iscrizione dell'azienda stessa ad una Associazione aderente alla Confindustria.

Le parti si danno atto che quanto definito nella presente intesa non potrà essere ridiscusso ad altri livelli di contrattazione ed impegnano i propri rappresentanti nelle Commissioni regionali per l'impiego ad adoperarsi per la realizzazione dei presupposti necessari per rendere operativa la presente regolamentazione.

Tenuto conto che l'efficacia di quanto previsto dalla presente regolamentazione è subordinata alla emanazione dei provvedimenti di competenza da parte delle Commissioni regionali per l'impiego e del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, le parti auspicano che gli organi predetti contribuiscano alla realizzazione degli obiettivi concordati.

11. Il presente accordo ha decorrenza dal 18 dicembre 1988 ed avrà validità fino al 31 marzo 1992. Esso si intenderà rinnovato, di anno in anno, se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con raccomandata R.R.

Nel caso in cui durante il periodo di validità del presente accordo vengano modificate le vigenti disposizioni legislative, le parti si incontreranno al fine di definire i coordinamenti tra la presente regolamentazione e la nuova disciplina legislativa che si rendessero eventualmente necessari.

Copia del presente accordo verrà notificata a cura delle parti al Ministero del Lavoro, agli Uffici regionali e provinciali del lavoro ed alle Commissioni regionali per l'impiego, anche ai fini del riconoscimento da parte del Ministero della conformità dei contenuti di esso alle vigenti disposizioni legislative.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le disposizioni di cui al punto 2 del presente accordo non trovano applicazione nei confronti dei progetti presentati a norma dell'accordo interconfederale 8 maggio 1986 anteriormente alla data di decorrenza del presente accordo.

Fino alla data di adozione, da parte delle singole Commissioni regionali per l'impiego, delle delibere di attuazione delle procedure per la verifica della conformità previste dal presente accordo, restano in vigore le norme procedurali previste dall'accordo interconfederale 3 maggio 1986 e dalle successive intese intercorse presso il Ministero del Lavoro ed attuate mediante le delibere a suo tempo approvate dalle Commissioni regionali per l'impiego.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti concordano sull'esigenza che i contratti di formazione e lavoro stipulati dalle imprese industriali ed artigiane che esercitano le medesime attività produttive abbiano contenuti omogenei.

Le Parti convengono inoltre che eventuali contratti di formazione e lavoro concordati in sede aziendale debbano prevedere trattamenti economici e normativi nonché contenuti e caratteristiche del contratto di formazione e lavoro non inferiori a quelli stabiliti dalla presente regolamentazione.

POLITICHE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti stipulanti, muovendo dal concorde riconoscimento che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste una importanza strategica ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione e, al tempo stesso, della maggiore competitività internazionale del sistema produttivo;

considerando come obiettivo di comune interesse la realizzazione di un più elevato grado di occupabilità dei lavoratori in attesa di inserimento lavorativo attraverso azioni miranti a colmare il divario qualitativo tra professionalità potenziale dell'offerta di lavoro rispetto alla domanda di lavoro espressa dal sistema produttivo;

hanno concordato di istituire, a livello interconfederale, una Commissione tecnica bilaterale alla quale viene demandata la definizione del ruolo attivo che le Confederazioni firmatarie del presente accordo possono svolgere nei confronti delle politiche formative che possono essere realizzate nella forma di organismi costituiti pariteticamente fra le parti e tesi a promuovere e progettare le attività di formazione professionale nonché a formulare proposte a Enti o istituzioni competenti per la medesima attività.

L'attività della Commissione avrà come obiettivo prioritario quello di definire un progetto di fattibilità di tali organismi paritetici a livello regionale entro sei mesi.

Dovrà inoltre perseguire il miglioramento e l'intensificazione delle attività di orientamento professionale e la accentuazione della rispondenza delle politiche e delle azioni formative alla domanda di professionalità proveniente dal mercato del lavoro, con particolare riferimento ai gruppi di lavoratori che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al lavoro ed alle aree del Mezzogiorno.

A tal fine alla Commissione è demandato in particolare lo studio di iniziative congiunte che, anche attraverso l'effettuazione di esperimenti pilota da realizzarsi in ambiti concordati, siano idonei a:

- a) accentuare la rispondenza delle azioni formative alla domanda di professionalità espressa dal mercato, anche attraverso il coordinamento tra le attività dei rappresentanti delle parti stipulanti nelle Commissioni regionali per l'impiego ai fini dello svolgimento dei compiti previsti dall'articolo 5, lettere b) e d) della legge n. 56/1987;
- b) formulare proposte volte alla definizione dei requisiti al rispetto dei quali è subordinato l'accesso ai finanziamenti pubblici, nazionali e comunitari, delle attività formative, ivi compresi gli standards inerenti ai contratti di formazione e lavoro per i quali le imprese chiedono il rimborso dei costi sostenuti per la realizzazione della formazione;
- c) promuovere l'organizzazione da parte delle regioni di attività formative funzionali a successive assunzioni in attuazione di quanto previsto dall'articolo 3, comma 13 della legge n. 863/1984.
- d) valutare il grado di efficienza dei Centri di formazione professionale esistenti, avendo riguardo sia alle caratteristiche organizzative ed alle risorse impiegate che ai livelli qualitativi della formazione erogata nonché al contributo da essa fornito all'inserimento lavorativo degli utenti;
- e) definire le modalità ed i contenuti delle verifiche periodiche da effettuare con periodicità annuale a livello regionale, a partire dal 1990, sull'andamento complessivo dei contratti di formazione e lavoro;
- f) definire i contenuti e la durata minima della quota di formazione teorica relativa ai contratti di formazione e lavoro avente per oggetto nozioni generali in materia di prevenzione antinfortunistica e di regolamentazione del rapporto di formazione e lavoro;

- g) offrire la possibilità alle imprese che non realizzino nella sede aziendale la formazione teorica relativa ai contratti di formazione e lavoro, di ricevere indicazioni in merito all'attuazione della formazione predetta presso strutture esterne da individuare concordemente anche sulla base delle valutazioni di cui al punto d).

Le conclusioni raggiunte dalla Commissione in ordine ai singoli punti verranno sottoposte alle Confederazioni stipulanti ai fini delle definitive determinazioni.

Le proposte in ordine ai punti e), f) e g) dovranno essere presentate entro sei mesi dall'insediamento della Commissione.

Le Confederazioni stipulanti conferiranno alla Commissione il compito di seguire la realizzazione delle iniziative congiunte che siano state concordate e di presentare, dopo un adeguato periodo di sperimentazione, una relazione finale sui risultati raggiunti, sulla base dei quali potrà essere concordata l'estensione dell'iniziativa ad altre aree territoriali.

ALLEGATO 7.1

PROCEDURA PER LA VERIFICA DELLA CONFORMITÀ

La conformità dei progetti predisposti dalle imprese associate alle Organizzazioni aderenti alla Confindustria allo schema che forma parte integrante della regolamentazione di cui al presente accordo verrà verificata mediante la seguente procedura.

La procedura si articola in due fasi.

La prima fase verrà espletata da una Commissione bilaterale a livello regionale costituita dalle parti firmatarie del presente accordo come più sotto esplicitato. Per la seconda che ha carattere eventuale, le parti hanno individuato nella Commissione Regionale per l'impiego, nella sua qualità di organo abilitato dalla legge ad esercitare ogni utile iniziativa in materia di politica attiva del lavoro, la sede appropriata nell'ambito della quale effettuare la verifica di conformità.

Prima fase

I progetti verranno notificati dalle imprese alle Commissioni bilaterali regionali presso la sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro e verranno sottoposti all'esame della predetta Commissione. Fanno parte della Commissione un rappresentante nella CRI di ciascuna delle parti firmatarie o persone designate dalle OO.SS. firmatarie che si riuniranno con periodicità, almeno settimanale, su convocazione di parte datoriale.

Nel caso in cui i componenti della Commissione bilaterale non abbiano formulato motivate eccezioni in ordine alla conformità del progetto all'ordine del giorno, il progetto stesso viene dichiarato conforme con apposita vidimazione e l'azienda interessata può immediatamente richiedere il Nulla Osta alla sezione circoscrizionale competente.

Nel caso di progetti all'ordine del giorno di riunioni della Commissione bilaterale alle quali non siano intervenuti tutti i rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori stipulanti il presente accordo, i progetti verranno esaminati in una nuova riunione da tenersi entro i tre giorni successivi. L'assenza dei rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori nella riunione predetta produce gli effetti della manifestazione di un giudizio di conformità.

Pertanto, in caso di assenza di tutti i rappresentanti delle Confederazioni dei lavoratori il progetto, ove si sia pronunciato favorevolmente anche il rappresentante della Confindustria, viene considerato conforme e l'impresa potrà presentare il progetto stesso alla competente sezione circoscrizionale di collocamento ai fini del rilascio del Nulla Osta.

Seconda fase

Nel caso di progetti in ordine ai quali i rappresentanti della Commissione bilaterale abbiano formulato motivate eccezioni i progetti verranno immediatamente notificati alla Commissione Regionale dell'Impiego unitamente al testo delle eccezioni. Nella prima riunione utile successiva della CRI, che dovrà comunque avere luogo entro venti giorni dalla notifica delle eccezioni proposte, le Commissioni regionali procederanno alla verifica della conformità dei progetti.

Trascorsi i predetti venti giorni senza che la Commissione abbia dichiarato se il progetto è conforme o meno alla presente regolamentazione, l'impresa interessata potrà presentare il progetto stesso alla competente sezione circoscrizionale di collocamento ai fini del rilascio del Nulla Osta.

L'Ufficio Regionale del Lavoro provvede ad annotare su una copia del progetto, che verrà ritirato a cura del rappresentante dell'Associazione datoriale, la sussistenza degli estremi per la

presentazione della richiesta di Nulla Osta, per effetto della dichiarazione di conformità espressa dalla Commissione Regionale per l'Impiego ovvero della mancata verifica della conformità da parte della CRI entro il predetto termine di venti giorni.

L'eventuale esito negativo della verifica della conformità verrà comunicato dalla CRI alle imprese interessate, con l'indicazione dei motivi della non conformità.

Progetti che interessano più ambiti regionali

I progetti che interessano più ambiti regionali verranno notificati al Ministero del Lavoro, che ne darà immediata comunicazione ai rappresentanti delle parti stipulanti nel Sottocomitato della Commissione centrale per l'impiego istituito per esprimere parere sui progetti suindicati.

Entro dieci giorni dal ricevimento dei progetti, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali devono comunicare eventuali motivate eccezioni di non conformità del contenuto del singolo progetto al presente accordo interconfederale.

Nel caso in cui entro il termine di dieci giorni al Ministero del Lavoro non sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali presenti nel Sottocomitato il progetto si intende conforme. Il progetto si intende inoltre conforme nel caso in cui, entro detto termine, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali abbiano formalmente comunicato ai competenti uffici del Ministero del Lavoro di non avere eccezione da formulare.

Il Sottocomitato si riunisce ogni venti giorni per esprimere il proprio parere in ordine ai progetti per i quali, nel periodo successivo alla data della precedente riunione, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali abbiano sollevato motivate eccezioni entro il predetto termine di dieci giorni.

Trascorsi trenta giorni dalla presentazione del progetto senza che sia intervenuta la verifica della conformità, l'impresa potrà presentare il progetto alle competenti sezioni di collocamento ai fini del rilascio del Nulla Osta.

I competenti uffici del Ministero del Lavoro provvederanno ad inviare all'impresa una copia del progetto, dopo avervi apposto l'annotazione della sussistenza degli estremi per il rilascio del Nulla Osta. Essi comunicheranno inoltre alle imprese interessate l'eventuale esito negativo della verifica, indicando i motivi della non conformità.

ALLEGATO 7.2

SCHEMA RIEPILOGATIVO DI PROGETTO DI FORMAZIONE LAVORO

Dati anagrafici aziendali

Impresa richiedente
Codice Fiscale
Provincia (sigla autom.)
N° Iscrizione Camera di Commercio
Settore di appartenenza
Ccnl applicato
Descrizione dell'attività svolta
.....
.....

Dipendenti in forza

Apprendisti	Operai	Impiegati	Cfl	Totale
È in atto il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria				
			<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Negli ultimi dodici mesi di attività sono state effettuate riduzioni di personale				
			<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

Sede unità produttiva interessata

Provincia
Comune CAP
Via n.
N° iscrizione Camera di Commercio
Telef. persone da contattare

Situazione aziendale circa i contratti formazione lavoro

- A) Contratti risolti o scaduti nell'anno solare precedente a quello di presentazione del progetto
- B) Contratti risolti in prova o da parte del lavoratore nel medesimo periodo
- C) Contratti trasformati a tempo indeterminato nello stesso periodo
- D) Contratti autorizzati nell'anno di presentazione del progetto

Numero totale di assunzioni richieste dal presente progetto

N.B. I dati di cui ai punti A), B) C) e D) dovranno essere indicati nei progetti presentati successivamente al 1° gennaio 1990.

Al progetto devono essere allegate:

- una dichiarazione con la quale l'azienda attesta, sotto la propria responsabilità, che nell'unità produttiva interessata al progetto non sono in atto sospensioni del lavoro ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 aprile 1977 n. 675 e non sono state effettuate, nei dodici mesi precedenti la richiesta, riduzioni di personale concernenti lavoratori in possesso della stessa professionalità per l'acquisizione della quale viene stipulato il contratto di formazione e lavoro;
- l'attestazione di un'Associazione industriale aderente alla Confindustria della sussistenza di un rapporto associativo con l'azienda presentatrice del progetto.

CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

Profilo Professionale cui tende il progetto e livello finale di inquadramento*	Numero Assunzioni richieste per profilo professionale	Inquadramento iniziale	Durata del Contratto (in mesi) teorica	Ore di Formazione tecnico/pratica
			Int. Est. (* *)	
(livello finale)				
(livello finale)				

* Se il progetto concerne più profili professionali ripetere l'indicazione nelle righe seguenti.

(* *) Il progetto dovrà prevedere i contenuti del programma formativo.

ALLEGATO 8

Confindustria, Cgil, Cisl ed Uil

considerato che, anche per effetto degli sviluppi del processo di integrazione europea, si va sempre più accentuando l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane ai fini dell'ampliamento e del miglioramento qualitativo dell'occupazione e, al tempo stesso, della maggiore competitività internazionale delle imprese;

viste le indicazioni relative alla necessità di procedere ad una riforma del sistema di formazione professionale contenute nel protocollo sottoscritto il 31 luglio 1992 dal Governo e dalle parti sociali;

considerando che Confindustria e Confederazioni dei lavoratori, da tempo autonomamente impegnate nella promozione di un processo di innovazione e di sviluppo del sistema scolastico-formativo, hanno convenuto, attraverso l'accordo interconfederale del 18 dicembre 1988 e le successive intese del 13 settembre 1989, di sperimentare forme di cooperazione bilaterale nel campo delle politiche della formazione professionale;

ravvisando concordemente l'opportunità di arricchire e rendere più sistematici gli ambiti e gli strumenti di tale cooperazione in vista dell'obiettivo di contribuire congiuntamente alla realizzazione dei necessari adeguamenti normativi, istituzionali ed organizzativi nel settore della formazione professionale anche per favorire l'accesso di tipo settoriale ai programmi formativi;

individuando nella disponibilità di dati previsionali trasparenti, compiuti ed affidabili sui fabbisogni di professionalità il presupposto necessario per il miglioramento qualitativo dell'offerta formativa e per la maggior rispondenza di essa alle aspirazioni dei lavoratori ed alle esigenze delle imprese;

tenuto conto della specifica idoneità delle parti sociali alla efficace rilevazione ed espressione di tali fabbisogni, in considerazione della diretta conoscenza e capacità di analisi delle caratteristiche e delle dinamiche del mercato del lavoro;

considerato che la revisione della disciplina legislativa dei regimi di impiego diversi dal rapporto di lavoro a tempo pieno ed a durata indeterminata in armonia con le regolamentazioni in atto negli altri paesi europei può contribuire al miglior funzionamento del mercato del lavoro;

hanno concordato il seguente protocollo di intesa in materia di politiche della formazione professionale e di organismi paritetici bilaterali in sostituzione delle precedenti intese interconfederali contenenti la disciplina sperimentale delle medesime materie.

Confindustria, Cgil, Cisl ed Uil hanno altresì convenuto di rendere operative, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le intese di cui al protocollo suindicato e di proseguire il confronto con l'intento di pervenire al contestuale obiettivo di:

- a) definire intese, utili anche al processo legislativo, che, salvaguardando la centralità delle occupazioni a tempo pieno ed a durata indeterminata e valorizzando il ruolo dell'autonomia collettiva, siano finalizzate a facilitare la traduzione in concrete opportunità di lavoro regolamentate delle diverse esigenze produttive e ad agevolare l'inserimento lavorativo dei giovani, anche attraverso una più ampia articolazione delle tipologie contrattuali preordinate alla acquisizione di una compiuta qualificazione professionale;
- b) raggiungere intese volte alla ridefinizione delle regolamentazioni di cui all'accordo interconfederale 18 dicembre 1988, anche in relazione ai mutamenti legislativi intervenuti dopo la stipulazione di esso ed alla luce dell'esperienza risultante dall'applicazione delle medesime regolamentazioni ed avendo riguardo ad una qualificazione del contratto di

formazione e lavoro nell'ambito di una pluralità di strumenti capaci, nel loro insieme, di corrispondere alle finalità formative ed occupazionali ed alle esigenze anche di flessibilità del mercato del lavoro.

Le Confederazioni stipulanti concordano di ripristinare, per un periodo di sei mesi decorrente dalla data di sottoscrizione del presente accordo, la validità e l'efficacia delle disposizioni in materia di contratti di formazione e lavoro e di contratti a tempo determinato di cui all'accordo interconfederale 18 dicembre 1988 ed alle deliberazioni assunte il 28 febbraio 1990 dalla Commissione paritetica interconfederale istituita in applicazione del citato accordo e di considerare automaticamente prorogata, di semestre in semestre, la validità delle disposizioni suindicate nel caso in cui esse non vengano disdettate, con raccomandata R.R., almeno trenta giorni prima della scadenza dei singoli semestri.

Roma, 20 gennaio 1993

PROTOCOLLO D'INTESA SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E GLI ORGANISMI PARITETICI BILATERALI

I. PREMESSA

Confindustria ed Organizzazioni sindacali dei lavoratori ribadiscono l'importanza strategica della formazione professionale ai fini del mantenimento e dello sviluppo delle possibilità di inserimento e di occupazione dei giovani e degli altri lavoratori, della difesa e dell'incremento della competitività delle imprese in un contesto economico di crescente internazionalizzazione, del progresso generale del Paese.

Ferma restando la preminente responsabilità delle istituzioni per la programmazione e la realizzazione di un sistema di formazione professionale finalizzato al conseguimento degli obiettivi dianzi indicati, le parti ritengono che vadano proseguite, e sviluppate, le occasioni di intesa e partecipazione in ordine ai processi della formazione professionale, stimolandone e favorendone l'evoluzione verso traguardi di sempre maggiore qualità, efficacia ed efficienza.

Mediante la sottoscrizione del presente protocollo, le Confederazioni firmatarie esprimono la comune volontà di:

- 1) di promuovere congiuntamente nelle sedi istituzionali appropriate una revisione dell'attuale assetto normativo ed organizzativo del sistema della formazione professionale che, in coerenza con i principi e con gli obiettivi indicati nel presente protocollo, sia funzionale a ricondurre entro un quadro strategico unitario l'esercizio della pluralità delle competenze degli organi della pubblica amministrazione, anche attraverso la valorizzazione del concorso delle parti sociali ai processi decisionali di tali organi;
- 2) di sviluppare ed ampliare, in parallelo con le azioni di cui al punto 1) ed a sostegno di esse, le esperienze di collaborazione bilaterale già avviate in applicazione delle intese interconfederali precedentemente richiamate e di porre in essere, a tal fine, in tutto il territorio nazionale organismi paritetici bilaterali per la formazione professionale sulla base delle indicazioni contenute nel presente protocollo;
- 3) di promuovere la diffusione nell'intero territorio nazionale delle esperienze di collaborazione già avviate in talune aree geografiche tra le organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori e gli organi pubblici al fine di facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità.

Assumono, al riguardo, importanza strategica, contribuendo a realizzare anche nel nostro Paese un sistema di formazione continua che sia coerente con i bisogni di aggiornamento e di riqualificazione, le seguenti azioni:

- accrescere la capacità del mondo del lavoro e del sistema delle imprese di sviluppare un rapporto costruttivo con le Istituzioni competenti, al fine di collegare le dinamiche dei processi formativi a reali esigenze del sistema socio-produttivo;
- in tale ambito, assumere iniziative per giungere ad una soddisfacente e sistematica rilevazione dei bisogni formativi al fine di orientare in modo conforme le attività formative realizzate dal sistema della formazione professionale;
- promuovere politiche di sviluppo e di sostegno delle attività formative dei lavoratori già inseriti nel sistema produttivo;
- contribuire alla qualificazione e alla positiva realizzazione dei sistemi di formazione in alternanza, compresi i contratti a causa mista, che si ritengono particolarmente idonei a collegare più strettamente i processi formativi alla realtà del mondo aziendale e del lavoro come dimostra anche l'esperienza di altri paesi;
- promuovere e favorire adeguati interventi formativi a favore delle fasce deboli e dei lavoratori coinvolti in processi di mobilità;
- promuovere e favorire idonee attività di formazione a favore delle donne in vista della piena attuazione degli obiettivi di parità previsti dalla legge 125/1991.

Sotto il profilo della riforma e dell'adeguamento del sistema normativo della formazione professionale, si concorda sull'importanza di un aggiornamento della legge-quadro sulla formazione professionale, orientato all'innalzamento della qualità dei processi formativi, ad una equilibrata e soddisfacente articolazione degli stessi sul territorio, tenendo anche presenti le esigenze e specificità di tipo settoriale, ad una più razionale integrazione delle attività formative con i processi di istruzione scolastica, ad uno sviluppo dei sistemi di informazione ed orientamento, ad una migliore e più congrua allocazione delle risorse destinate alla formazione, nonché di una azione comune in materia di standardizzazione, valutazione e verifica dei prodotti formativi.

Per quanto attiene all'istruzione scolastica, si riconosce l'importanza e l'urgenza di un innalzamento dell'obbligo scolastico e di una riforma della scuola secondaria superiore, nel contesto di un'iniziativa organica mirata ad una integrazione fra sistemi formativi e sistema produttivo, con l'attivo coinvolgimento delle parti sociali.

Al fine del coordinamento generale delle politiche formative le parti riconoscono l'opportunità e si impegnano a promuovere la creazione di un Comitato nazionale per la formazione professionale, nel quale siano rappresentate le competenti istanze istituzionali (Ministero Pubblica istruzione, Ministero Università, Ministero Lavoro, Regioni) e le parti sociali, e nell'ambito del quale le parti medesime potranno contribuire ad indirizzare ed orientare le politiche della formazione professionale e l'utilizzo delle risorse ad esse destinate.

Carattere di urgenza riveste anche un riorientamento dell'intervento per il Mezzogiorno, nel quale le risorse destinate alla formazione dovranno sempre più essere collegate a bisogni di qualificazione ed occupazione dei lavoratori e di ampliamento e ristrutturazione dell'apparato produttivo.

Le parti riconoscono l'importanza centrale di un più corretto e soddisfacente utilizzo delle risorse finanziarie destinate alla formazione, ivi comprese quelle di origine comunitaria.

Assumono pertanto importanza ed urgenza:

- una più efficace e tempestiva applicazione della legge 492 destinata all'innovazione dei sistemi formativi regionali;
- la costituzione di un Fondo per il finanziamento delle azioni di formazione continua realizzate a beneficio delle imprese e dei lavoratori. Detto Fondo deve essere alimentato, oltre che dal contributo dello 0,30 per cento, di cui alla legge 845/78, da altre risorse pubbliche;
- una più efficace ed adeguata utilizzazione dei Fondi comunitari per la formazione, oggi scarsamente orientati in ambito nazionale, verso i reali bisogni dei lavoratori e delle imprese.

Per quanto attiene allo sviluppo e alla qualificazione dei sistemi formativi in alternanza, le parti concordano sulla necessità che si recuperi e si rivaluti pienamente la componente formativa di tali sistemi, e si impegnano ad operare in tale direzione svolgendo ogni opportuna azione di indirizzo e di proposta nei riguardi delle istanze formative competenti.

Per il conseguimento degli obiettivi in precedenza indicati ed elencati, l'impegno congiunto e continuativo delle parti va pienamente realizzato e sviluppato sotto un duplice profilo.

Da un lato, si tratta di promuovere e sollecitare congiuntamente presso le istanze politiche e le autorità competenti la realizzazione degli adeguamenti normativi e degli indirizzi operativi che siano utili e necessari per il conseguimento degli obiettivi condivisi. Ciò potrebbe consentire di operare su un programma di medio/lungo periodo da svilupparsi su tre precisi argomenti:

- la risistemazione della formazione di base attraverso una analisi dei bisogni, una garanzia e un controllo dei risultati con una riduzione del consolidato a favore delle funzioni professionali di base di tipo innovativo;
- l'integrazione fra sistema formativo e sistema delle imprese tramite l'attivazione di un valido sistema di alternanza che individui un ruolo attivo delle parti e delle istituzioni in stretta collaborazione;
- la messa a punto di un sistema di formazione continua, finanziato dal Fondo nazionale per la formazione continua e fondato su una legislazione di sostegno.

Dall'altro lato si tratta, nell'immediato e in via operativa, di realizzare nell'ambito degli Organismi paritetici iniziative comuni che sviluppino la reale capacità delle parti di maturare una cultura della formazione e una prassi di lavoro ad essa finalizzata e suscettibile di produrre risultati significativi in ordine al ruolo che le parti possono e debbono svolgere per contribuire a migliorare la qualità e l'efficacia del sistema di formazione.

II. LINEE GUIDA DI UNA RIFORMA NORMATIVA

Le parti si impegnano a costituire un Gruppo di esperti che definiscano proposte di revisione normativa in ordine alle seguenti priorità:

- 1) ruolo delle parti sociali;
- 2) coordinamento interistituzionale del sistema formativo;
- 3) razionalizzazione delle diverse "vie" di formazione professionale e loro coordinamento verso un assetto di sistema;
- 4) quadro finanziario;
- 5) organismi paritetici bilaterali.

1. Ruolo delle parti sociali

Le parti concordano sull'obiettivo che una revisione normativa della formazione professionale valorizzi il ruolo delle parti stesse in questo settore attraverso un loro più incisivo ed esplicito riconoscimento (peraltro già ripreso sotto diverse forme nell'attuale legislazione), in particolare nei processi decisionali degli organismi pubblici a livello centrale e regionale.

Le parti ritengono che il riconoscimento andrebbe rafforzato insieme al ruolo primario degli organismi bilaterali nelle azioni volte ad indirizzare la programmazione delle attività formative promosse e gestite dalle istituzioni pubbliche.

2. Coordinamento interistituzionale

Le parti concordano inoltre nell'istituzione di una struttura di coordinamento interistituzionale della formazione professionale, nella quale le varie componenti del sistema (Stato-Ministeri competenti, Regioni, forze sociali) possano coordinare le rispettive iniziative in un quadro di attiva e responsabile compartecipazione.

Data la natura peculiare della formazione professionale, le parti ritengono che la struttura di coordinamento dovrebbe far capo al Ministero del Lavoro.

3. Razionalizzazione del sistema

Le parti concordano per una revisione normativa che dovrebbe ricondurre ad unità sistemica le diverse vie di formazione professionale, riassumendo in quadro coerente, anche se differenziato, le diverse strade di formazione, e cioè:

- Istituti professionali di Stato;
- corsi regionali;
- sistemi di formazione in alternanza;
- attività di formazione continua evitando, la disarticolazione e la dispersione.

Nel quadro del riordino legislativo dei contratti a causa mista vanno previste particolari forme di incentivazione per quei contratti che valorizzino il contenuto formativo.

Carattere di ancor maggiore problematicità riveste il rapporto Istituti professionali di Stato-Corsi regionali, rapporto oggi privo di reali momenti di coordinamento e che dovrebbe trovare invece momenti di concertazione specie per quanto attiene alla programmazione degli interventi e alla destinazione delle risorse.

Ciò vale in generale, e vale in modo particolare per la fascia della formazione di 2° livello.

4. Finanziamento

Le parti assumono la comune convinzione che l'attuale regime di "spesa" pubblica per la formazione appare anomalo, sperequato ed inadeguato, con:

- differenze tra Regione e Regione non giustificate da ragioni obiettive;
- polverizzazione e dispersione degli interventi tra pubbliche amministrazioni diverse;
- penalizzazione di particolari segmenti formativi (es. formazione continua e formazione in alternanza) e dei processi di adeguamento/aggiornamento strutturale e funzionale del sistema (attrezzature dei Cfp, formazione formatori, orientamento);
- scarsa e inefficace operatività della legge 492 sull'innovazione dei sistemi formativi regionali;
- utilizzo non soddisfacente dei Fondi strutturali Cee, e dei programmi formativi Cee.

Va anzitutto costituito un Fondo che finanzi le attività di formazione continua nonché quelle degli organismi paritetici bilaterali.

In generale, andrebbe poi elaborato un bilancio generale delle risorse della formazione professionale, in cui annualmente trovassero visibile collocazione i vari flussi finanziari destinati al sistema dalle diverse fonti.

Questo bilancio andrebbe annualmente sottoposto all'istituendo Comitato nazionale di coordinamento interistituzionale, per le necessarie valutazioni.

5. Organismi paritetici bilaterali

Le parti concordano che gli Organismi paritetici bilaterali da esse promossi costituiscono lo snodo operativo mediante il quale le parti stesse offrono congiuntamente al sistema formativo, in modo non episodico ma continuativo ed organizzato, il proprio contributo di indicazioni e proposte nel campo della formazione, dell'orientamento e della riqualificazione per agevolare il reimpiego.

È a tal fine necessaria una revisione normativa che riconosca pienamente il ruolo di tali Organismi che, in quanto emanazione diretta e congiunta delle parti sociali, sono in grado di offrire tutta una gamma di apporti dei quali il sistema formativo può utilmente avvalersi per far corrispondere sempre più e sempre meglio le dinamiche formative ai reali bisogni delle imprese e dei lavoratori.

A questo scopo le parti concordano sull'esigenza che il sistema di formazione professionale interagisca permanentemente con la rete di organismi paritetici bilaterali sul territorio cui affidare funzioni di conoscenza, valutazione ed indirizzo nel campo della formazione.

III. COMPITI DELLE PARTI IN MATERIA DI ORGANISMI PARITETICI BILATERALI

Le parti condividono la necessità di pervenire entro il termine di trenta giorni dall'operatività del presente protocollo alla costituzione di un organismo nazionale con compiti di coordinamento degli organismi regionali e di interazione con i soggetti nazionali e comunitari e ad una diffusione su scala nazionale di organismi bilaterali a livello regionale, e successivamente ad una regolamentazione organica di tali strutture:

A) La diffusione su scala nazionale della bilateralità sarà realizzata in attuazione di quanto esposto nei seguenti paragrafi:

1. In ciascuna regione, ad iniziativa delle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori aderenti a Confindustria, Cgil, Cisl ed Uil viene costituito un organismo paritetico per la formazione professionale.

Gli organismi paritetici bilaterali esercitano un ruolo attivo nei confronti degli organi pubblici istituzionalmente preposti, nell'ambito della regione, al settore della formazione professionale, volto a promuovere il miglioramento qualitativo dell'offerta formativa e la rispondenza di essa alle aspirazioni dei lavoratori ed ai fabbisogni di professionalità delle imprese, anche sulla base degli eventuali apporti propositivi forniti congiuntamente dalle Associazioni nazionali di categoria degli imprenditori e dei lavoratori aderenti a Confindustria, Cgil, Cisl ed Uil.

In tale ambito ed allo specifico fine di orientare l'offerta formativa verso le concrete esigenze della realtà economica e sociale, gli organismi paritetici:

- effettueranno, nella regione di competenza, la rilevazione dei fabbisogni formativi in attuazione dell'indagine nazionale di cui al presente protocollo;
- si avvarranno dei risultati delle rilevazioni al fine di collaborare ad una programmazione regionale delle attività formative coerente con i risultati predetti, individuando in particolare i fabbisogni formativi dei lavoratori collocati in mobilità e proponendo interventi di riqualificazione giudicati idonei a facilitarne il reimpiego.

I provvedimenti e le misure di natura legislativa, amministrativa e programmatica in materia di formazione professionale, preventivamente all'adozione di essi da parte degli organi pubblici competenti operanti nell'ambito della regione, formeranno oggetto di esame da parte dell'organismo paritetico, ai fini della ricerca di valutazioni convergenti e della prospettazione di esse nelle competenti sedi istituzionali. Il predetto esame preventivo è finalizzato anche alla definizione di indirizzi comuni per i rappresentanti delle parti sociali nella Commissione regionale per l'impiego ed in altri organi collegiali nei quali le parti stesse siano rappresentate.

Le Confederazioni stipulanti concordano sull'opportunità che tra gli organismi paritetici bilaterali e le associazioni sindacali ed imprenditoriali aderenti alle predette Confederazioni, che, anche in relazione a quanto previsto al punto 1.2. dell'accordo interconfederale 25 gennaio 1990, realizzino, a livello territoriale o di categoria, esperienze di collaborazione nel campo della formazione professionale, intercorrano rapporti di reciproca informazione, anche in vista della prospettiva di sviluppare eventuali sinergie.

Tenuto conto dell'opportunità che gli organismi paritetici esercitino i compiti ad essi attribuiti sulla base di un adeguato quadro conoscitivo e previsionale della situazione e delle tendenze del mercato del lavoro, gli organismi predetti procederanno periodicamente ad una analisi e ad una valutazione globale e sistematica dei principali indicatori dell'andamento quantitativo e qualitativo della domanda e dell'offerta di lavoro, utilizzando i dati sia direttamente acquisiti sia disponibili presso gli organi della pubblica amministrazione (osservatorio del mercato del lavoro, agenzie per l'impiego, uffici del lavoro e sezioni circoscrizionali per l'impiego, sedi periferiche dell'Inps, ecc.). Nel quadro di tali analisi, saranno oggetto di specifico approfondimento aspetti particolari del mercato del lavoro, quali quelli relativi al reimpiego dei lavoratori in mobilità, alla ripartizione degli avviamenti per tipologie contrattuali, agli effetti occupazionali degli incentivi alle assunzioni di particolari categorie di lavoratori previsti da leggi statali o regionali, ecc.

2. Allo scopo di promuovere l'applicazione dell'articolo 3, quarto comma, della legge n. 863/1984, concernente i progetti che prevedono la richiesta di finanziamento alle regioni e la precedenza nell'accesso ai finanziamenti dei progetti che abbiano formato oggetto di intese con i sindacati, gli organismi paritetici predisporranno, sulla base delle esigenze concordemente definite dalle Associazioni nazionali di categoria degli imprenditori e dei lavoratori, modelli formativi e promuoveranno il finanziamento da parte della regione dei progetti conformi ai modelli suindicati. Le Confederazioni stipulanti ritengono opportuno che gli organismi bilaterali attivino una significativa sperimentazione su:

- a) promozione delle azioni positive di cui all'articolo 3 della legge n. 125/1991 anche attraverso azioni di sostegno alla progettazione ed al finanziamento delle azioni medesime;
- b) promozione di interventi formativi e/o di tirocinio guidato finalizzati all'inserimento dei disabili aventi titolo al collocamento obbligatorio nelle occupazioni disponibili confacenti alla proficua utilizzazione delle residue capacità lavorative dei singoli disabili;
- c) promozione di interventi formativi in materia di prevenzione antinfortunistica e di igiene e sicurezza del lavoro;

- d) promozione di interventi formativi realizzati mediante finanziamenti pubblici, per agevolare l'impiego o il reimpiego dei disoccupati di lunga durata e dei lavoratori in mobilità.
3. L'organismo paritetico sarà complessivamente composto da dodici titolari e da dodici supplenti designati pariteticamente dalle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori esistenti nella regione ed aderenti a Confindustria, da un lato, ed a Cgil, Cisl e Uil, dall'altro; dell'organismo non potranno far parte presidenti o direttori di istituti o di centri formativi.
- L'organismo decide all'unanimità. Esso è convocato dal presidente, anche su richiesta di una delle due componenti, con lettera raccomandata spedita almeno otto giorni prima della data della riunione; è validamente costituito con la presenza delle due componenti ed è presieduto a turni semestrali, alternativamente, da uno dei componenti designati dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.
- La sede ed i servizi di segreteria sono forniti dall'associazione territoriale degli industriali del capoluogo di regione ovvero dalla Federazione regionale degli industriali.
- L'organismo definisce il programma annuale delle iniziative concordate, nell'ambito di orientamenti generali definiti collegialmente dalle organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori, che hanno dato vita all'organismo medesimo. Dopo dodici mesi dalla predisposizione del primo programma e successivamente, con periodicità annuale, le organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori suindicate procederanno ad un esame congiunto dei risultati delle attività dell'organismo ed alla definizione di orientamenti generali in vista della elaborazione del programma successivo.
- L'organismo potrà avvalersi dell'apporto non retribuito di tecnici o esperti operanti nell'ambito delle associazioni imprenditoriali e dei lavoratori o nelle strutture formative eventualmente istituite dalle predette organizzazioni.
4. Gli organismi paritetici promuovono inoltre la stipulazione di convenzioni tra le associazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori in essi rappresentate e le Agenzie regionali per l'impiego, aventi lo scopo di facilitare il reimpiego presso altre imprese dei lavoratori in mobilità.
- Le convenzioni avranno le seguenti caratteristiche:
- a) le imprese iscritte alle associazioni aderenti alla Confindustria, che abbiano proceduto a riduzioni di personale a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, forniranno alle associazioni territoriali degli industriali i dati relativi agli specifici requisiti professionali individuali dei lavoratori collocati in mobilità;
 - b) le associazioni territoriali degli industriali comunicheranno i dati di cui al punto a) alla agenzia regionale per l'impiego, che procederà alla predisposizione di schede descrittive dei requisiti professionali dei singoli lavoratori ed alla trasmissione periodica di tali schede, raggruppate per ciascuna delle liste circoscrizionali di iscrizione dei lavoratori stessi, alle organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti a Cgil, Cisl ed Uil, alle associazioni, territoriali degli industriali aderenti alla Confindustria ed all'organismo paritetico;
 - c) le associazioni territoriali degli industriali porranno le imprese di cui al punto a) nella condizione di poter consultare le schede trasmesse dall'agenzia per l'impiego e forniranno alle imprese che ne facciano richiesta, con il concorso dell'impresa di provenienza dei singoli lavoratori in mobilità, informazioni aggiuntive in ordine ai requisiti professionali dei lavoratori medesimi; le schede potranno essere consultate anche dalle imprese non associate che ne facciano richiesta;

- d) le organizzazioni territoriali aderenti a Cgil, Cisl ed Uil presteranno ai lavoratori in mobilità l'assistenza da essi richiesta ai fini dei rapporti con l'ente previdenziale e con gli organi periferici del Ministero del Lavoro e si adopereranno, in collaborazione con le associazioni industriali, per accelerare il reperimento da parte delle imprese disponibili a prendere contatto con essi ed ai fini di una tempestiva risposta alle proposte di assunzione ad essi eventualmente rivolte;
- e) le imprese comunicheranno i nominativi dei lavoratori, con i quali hanno preso contatto avvalendosi degli strumenti offerti dalla convenzione e che abbiano accettato ovvero rifiutato la proposta di assunzione, all'agenzia per l'impiego, alle organizzazioni territoriali aderenti a Cgil, Cisl ed Uil, nonché, per il tramite della associazione territoriale degli industriali, all'impresa di provenienza del lavoratore, anche ai fini dell'applicazione, nei confronti di essa, della disposizione di cui all'articolo 5, quinto comma, della legge n. 223/1991.

Sono fatte salve le analoghe esperienze di collaborazione tra le parti sociali e le agenzie regionali per l'impiego già realizzate o avviate a livello territoriale.

5. In attesa che siano disponibili i risultati dell'indagine sui fabbisogni formativi, l'organismo paritetico procederà, in collaborazione con la Agenzia per l'impiego, con l'Osservatorio del mercato del lavoro, con l'Ufficio regionale del lavoro e con i servizi della regione preposti all'orientamento ed alla formazione professionale, ad una analisi tecnica dei requisiti professionali dei singoli lavoratori risultanti dalle schede di cui al precedente punto 4, lettera b), al fine di individuare:
- i lavoratori carenti delle professionalità prevedibilmente richieste dal mercato o che abbiano comunque manifestato la disponibilità a partecipare a corsi di riqualificazione;
 - le professionalità, l'acquisizione delle quali sia giudicata idonea ad accrescere le probabilità di reimpiego dei lavoratori medesimi.

I risultati dell'analisi tecnica verranno portati a conoscenza della Commissione regionale per l'impiego al fine di contribuire all'efficace esercizio dei compiti ad essa attribuiti dall'art. 6, comma 2, lettera b), della legge n. 223/1991 in ordine alla prospettazione alla regione della organizzazione di corsi di riqualificazione per i lavoratori in mobilità.

Le schede predisposte dall'Agenzia a norma del precedente punto 4, lettera b), verranno aggiornate sulla base dei risultati dei corsi di riqualificazione frequentati dai lavoratori in mobilità.

B) Una nuova e più compiuta regolamentazione degli organismi paritetici potrà essere concordata, allorché saranno realizzate le condizioni necessarie per un collegamento ed un raccordo organico tra le attività degli organismi stessi ed il sistema istituzionale della formazione professionale, con particolare riferimento alle aree di intervento di più diretta pertinenza delle parti e cioè la formazione in alternanza e la formazione continua.

Le parti concordano infine sul fatto che le suesposte indicazioni per un aggiornamento e un coordinamento dell'impianto normativo della formazione professionale postulano la necessità che venga abbandonata la strada delle revisioni parziali ed episodiche per particolari aspetti della formazione, e si intraprenda invece la via della riforma organica e complessiva capace di ricondurre a visione sistemica la complessa materia.

ALLEGATO 8.1

ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI DELL'INDUSTRIA E DEI SERVIZI

La elaborazione di un progetto di fattibilità finalizzato a realizzare un sistema permanente di rilevazione di fabbisogni formativi, promosso e gestito dalle parti sociali, richiede una analisi propedeutica dei seguenti elementi di base:

- a) obiettivi ed indirizzi generali dell'iniziativa;
- b) tempi e modalità di realizzazione del progetto di fattibilità;
- c) risorse professionali impegnate e struttura di gestione dell'iniziativa;
- d) risorse finanziarie ipotizzabili per la elaborazione e gestione del progetto.

A) OBIETTIVI ED INDIRIZZI GENERALI DELL'INIZIATIVA

- puntare verso uno strumento di indirizzo dell'offerta formativa in "grande", di tipo qualitativo;
- indicare, con periodici aggiornamenti, quali sono, come si articolano e con quale intensità, i fabbisogni di formazione;
- fornire elementi per organizzare in maniera flessibile il sistema di formazione professionale, per rispondere meglio alle esigenze locali;
- definire la qualità della domanda per "ceppi professionali" con l'individuazione delle conoscenze di base relative alle specificità funzionali e alle capacità trasversali ad esse correlate;
- verificare le aggregazioni per "ceppi professionali" con imprenditori ed aziende, attraverso le relative aggregazioni settoriali;
- stimare la qualità dei fabbisogni in termini di fabbisogni critici, emergenti, in declino.

B) TEMPI E MODALITÀ DI ELABORAZIONE DEL PROGETTO DI FATTIBILITÀ

Si ritiene che nell'arco di due mesi un gruppo di esperti opportunamente individuati possa elaborare un progetto esecutivo di fattibilità che, sulla base degli elementi forniti, sia in grado di definire:

- B1. il modello di indagine;
- B2. il campione di rilevazione (settoriale e territoriale);
- B3. l'impianto organizzativo generale;
- B4. i costi dell'iniziativa e dei successivi aggiornamenti;
- B5. le possibili fonti di finanziamento.

Gli esperti da coinvolgere saranno scelti di comune accordo fra quelli di rilevanza specifica nazionale, dalle parti stipulanti che assumeranno la responsabilità dell'intera iniziativa nei confronti delle istituzioni pubbliche.

C) RISORSE PROFESSIONALI IMPEGNATE E STRUTTURE DI GESTIONE DELL'INIZIATIVA:

1. Organismi bilaterali di livello centrale e regionale

A livello centrale l'Organismo bilaterale nazionale avrà il compito di:

- rendere esecutiva l'iniziativa, promuoverla e diffonderla a tutti i livelli;
- controllare la realizzazione dell'iniziativa, attraverso esami periodici dello stato di attuazione;
- amministrare le risorse finanziarie.

A livello regionale gli Organismi bilaterali avranno la responsabilità di:

- realizzare le analisi dei fabbisogni sulla base del progetto esecutivo e del relativo modello messo a punto a livello centrale;
- orientare le amministrazioni regionali verso l'uso dei risultati delle analisi dei fabbisogni;
- amministrare le risorse finanziarie.

2. Altri esperti, prescelti di comune accordo dagli Organismi bilaterali a sostegno della loro attività.

A livello centrale e regionale si potrà fare ricorso ad esperti e strutture specialistiche esterne che, in funzione delle risorse attivate potranno essere utilizzate per la gestione dell'iniziativa.

D) RISORSE FINANZIARIE CUI ATTINGERE PER LA ELABORAZIONE DEL PROGETTO E PER LA SUA REALIZZAZIONE

Il Gruppo di esperti incaricato, elaborerà un pre-progetto di fattibilità da presentare alle istituzioni pubbliche per il finanziamento dell'iniziativa.

A questo riguardo si propongono quattro ipotesi di finanziabilità:

- 1) Legge 492/1991 che interviene per innovare i sistemi formativi regionali. In questo caso il pre-progetto andrebbe elaborato con una distribuzione regionale dei costi presunti.
- 2) Legge 845/1978 che all'articolo 18 finanzia studi e ricerche promosse dal Ministero del Lavoro.
- 3) Finanziamento o cofinanziamento comunitario.
- 4) Altri provvedimenti legislativi.

ALLEGATO 9

Confindustria, Cgil, Cisl ed Uil

visto il punto 11 dell'accordo interconfederale 18 dicembre 1988 che impegna le Confederazioni stipulanti a definire, nel caso di modifiche legislative, i coordinamenti tra regolamentazione interconfederale e nuova disciplina legislativa che si rendano necessari;

viste le modifiche della disciplina legislativa dei contratti di formazione e lavoro introdotte dall'art. 16 della legge 19 luglio 1994, n. 451, così come modificato dall'articolo 6, primo comma, del decreto-legge 9 dicembre 1994, n. 674;

tenuto conto del contributo propositivo dato alla introduzione di tali modifiche, mediante il concorso alla definizione delle linee guida di cui al punto b) del paragrafo "Occupazione giovanile e formazione" contenuto nel protocollo concordato il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali, nonché mediante le intese programmatiche in materia di contratti di formazione e lavoro concordate a livello interconfederale il 20 gennaio 1993;

nell'intento di continuare ad esercitare il ruolo svolto nell'ultimo decennio sul piano della regolamentazione interconfederale degli strumenti miranti a promuovere l'occupazione giovanile;

hanno concordemente individuato nella prima parte del presente accordo – congiuntamente trasmesso dalle parti al Ministro del Lavoro anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 9, primo comma, della legge n. 169/91 – gli adattamenti della citata regolamentazione interconfederale alla nuova disciplina legislativa, sulla base dei quali le Commissioni bilaterali procederanno a verificare la conformità alla regolamentazione medesima dei progetti successivi al 31 marzo 1995.

Le parti hanno altresì concordato le intese di cui alla seconda parte del presente accordo in vista dell'obiettivo di dare impulso alla attuazione del protocollo del 20 gennaio 1993 sulla formazione professionale anche mediante un rilancio del ruolo degli organismi paritetici bilaterali.

I - REGOLAMENTAZIONE DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

1) Durata dei contratti e attività formativa

Nel punto 2 dell'accordo interconfederale 18 dicembre 1988, il secondo ed il terzo capoverso sono sostituiti dalle seguenti disposizioni:

Si considerano conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate come definite al punto a) del successivo paragrafo 2 (Tipologie contrattuali), prevedano centoquaranta ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per ventiquattro mesi di durata;
- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie come definite al punto b) del successivo paragrafo 2, prevedano un numero di ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa compreso tra cento ore per diciotto mesi di durata e centoventi ore per ventiquattro mesi di durata.

Le parti convengono che non sono retribuite le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle cento, alle centoventi o alle centoquaranta indicate nel precedente capoverso per le professionalità e per le durate ivi previste.

Le ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa comprendono quaranta ore riservate allo svolgimento di formazione tecnico-pratica, secondo le modalità e i contenuti indicati nel progetto formativo presentato e dichiarato conforme.

La “nota a verbale” al punto 2 dell’accordo interconfederale 18 dicembre 1988 si applica ai progetti che prevedono contratti di durata inferiore a diciotto mesi.

Si considerano altresì conformi alla presente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all’articolo 16, secondo comma, lettera b), della legge 19 luglio 1994, n. 451, che prevedano una durata di dodici mesi e venti ore di formazione teorica. La formazione predetta dovrà concernere la disciplina del rapporto di lavoro, l’organizzazione del lavoro e la prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Le parti convengono che le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle venti non siano retribuite.

La formazione teorica relativa ai progetti di cui al precedente capoverso viene determinata in modo conforme alle disposizioni di cui al punto 3 delle deliberazioni assunte il 28 febbraio 1990 dalla Commissione tecnica bilaterale istituita in attuazione dell’accordo interconfederale 18 dicembre 1988 con gli adattamenti di seguito indicati:

- a) la formazione teorica deve avere una durata non inferiore a venti ore sia per gli “addetti ad attività di produzione” che per gli “addetti ad attività di impiego”;
- b) i temi specifici relativi alle aree tematiche di cui alle predette deliberazioni devono essere integrati con nozioni relative alla organizzazione del lavoro;
- c) in sostituzione del prospetto costituente l’allegato 1 del punto 3 delle deliberazioni predette, la ripartizione delle venti ore di formazione teorica verrà effettuata come segue per tutti i lavoratori:

Prevenzione antinfortunistica:	dieci ore
Disciplina rapporto:	sei ore
Organizzazione lavoro:	quattro ore

Le disposizioni di cui al punto 3) delle deliberazioni sopra richiamate con gli adattamenti di cui ai precedenti capoversi trovano applicazione anche nei confronti dei progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all’articolo 16, secondo comma, lettera a), della legge n. 451/1994.

I progetti possono prevedere una diversa ripartizione delle venti ore predette, fermo restando l’obbligo di riservare a ciascuna delle tre aree tematiche suindicate almeno quattro ore.

I progetti predisposti ai sensi del decimo comma dell’articolo 16 della legge n. 451/1994 devono contenere l’indicazione delle imprese presso le quali avrà esecuzione il contratto, nonché dei prevedibili periodi di permanenza presso ciascuna di esse. Nel progetto di formazione e lavoro dovranno essere indicate le modalità di svolgimento delle attività formative previste dal presente accordo e l’eventuale ripartizione delle predette attività tra le diverse imprese.

2) Tipologie contrattuali

Ai sensi e per gli effetti di cui all’articolo 16, commi 2, 4, 5 e 6, della legge n. 451/1994:

- a) sono considerate “elevate”:

- a.1) tutte le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrare nei livelli superiori al quartultimo dei livelli previsti dal sistema classificatorio stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - a.2) le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrare nel quartultimo livello, per le quali si preveda autonomia operativa e/o funzioni di responsabilità, coordinamento e controllo;
- b) sono considerate “intermedie”:
- b.1) le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrare nel quartultimo livello non considerate “elevate” ai sensi del precedente punto a.2);
 - b.2) tutte le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrare nel terzultimo livello;
 - b.3) le professionalità corrispondenti alle qualificazioni inquadrare nel penultimo livello:
 - b.3.1) che abbiano le caratteristiche proprie delle figure professionali di operaio qualificato anche se non denominate esplicitamente come tali, nonché delle figure aventi un contenuto professionale equivalente, comprese quelle per le quali la declaratoria stabilita dal contratto nazionale di categoria preveda espressamente la possibilità di acquisire le conoscenze professionali di cui alla declaratoria medesima anche attraverso la frequenza di un corso di formazione;
 - b.3.2) rispetto alle quali specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevedano la parificazione con figure professionali di operaio qualificato mediante il passaggio al terzultimo livello al termine di periodi di durata predeterminata, salvo diversa determinazione prevista dai CCNL.

L'identificazione delle figure professionali di operaio qualificato di cui al precedente punto b.3.1) non esplicitamente denominate come tali sarà effettuata sulla base degli elementi desumibili dalla declaratoria e/o dalle esemplificazioni previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero mediante l'utilizzazione di tabelle di comparazione con precedenti classificazioni del personale eventualmente contenute o richiamate dal contratto stesso o delle tabelle in uso nei singoli settori dopo l'introduzione dell'inquadramento unico.

Le Associazioni nazionali stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro potranno procedere ad una specificazione delle professionalità intermedie e di quelle elevate.

Le eventuali specificazioni concordate a livello nazionale di categoria, ivi comprese quelle contenute in pattuizioni contrattuali già intervenute al medesimo livello, costituiscono parte integrante della regolamentazione interconfederale ai fini della verifica della conformità dei progetti ad opera delle Commissioni bilaterali.

I contratti di cui all'articolo 16, secondo comma, lettera b), della legge n. 451/1994 possono essere stipulati sia per le qualificazioni corrispondenti alle professionalità intermedie ed elevate che per le altre qualificazioni, ad eccezione delle qualificazioni indicate nel punto 2, primo capoverso, dell'accordo interconfederale 18 dicembre 1988, con le quali le parti convengono di identificare le professionalità di cui all'articolo 8, quinto comma, della legge n. 407/1990.

CHIARIMENTO A VERBALE AL PARAGRAFO 2

I criteri suesposti non interferiscono nelle determinazioni proprie del livello nazionale di categoria in ordine all'assetto contrattuale della classificazione del personale.

3) Inquadramento e trattamento economico e normativo

Prima del punto 7.1. dell'accordo interconfederale 18 dicembre 1988, è inserito il seguente periodo: "L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito dal presente accordo non può comportare l'esclusione dei lavoratori con rapporto di formazione e lavoro dall'utilizzo 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 della effettiva prestazione lavorativa previste dal CCNL (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.)".

Nel punto 7.2, primo periodo, dell'accordo interconfederale le parole "per più di due livelli" sono sostituite dalle parole "per più di un livello", ferma restando, per i contratti di cui alla lettera a), numero 1), dell'articolo 16, secondo comma, della legge n. 451/94 ed alla lettera b) del medesimo secondo comma, per i quali il progetto preveda il penultimo livello come livello di destinazione, il passaggio del lavoratore a tale livello dopo sei mesi di effettivo servizio.

Alla fine del primo cpv. del punto 7.2 dell'accordo interconfederale è aggiunto il seguente periodo: "Con specifico riferimento alle erogazioni aziendali di cui al Protocollo 23 luglio 1993 i contratti collettivi nazionali di lavoro potranno concordare se e con quali modalità ricomprendere i predetti lavoratori".

In deroga a quanto previsto al punto 7.2, secondo capoverso, dell'accordo interconfederale 18 dicembre 1988, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro nei casi di cui al punto b.3.2) del precedente paragrafo 2 (Tipologie contrattuali) saranno inquadrati nel penultimo livello all'atto della assunzione. Il periodo intercorrente tra l'assunzione dei lavoratori predetti con contratto di formazione e lavoro e l'eventuale conferma in servizio degli stessi con rapporto di lavoro a tempo indeterminato verrà integralmente considerato utile ai fini della individuazione, secondo i criteri di computo stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, dei periodi al termine dei quali i contratti collettivi medesimi prevedono il passaggio al terzultimo livello, se tali periodi sono superiori alla durata del rapporto di formazione e lavoro. Se i predetti periodi sono pari o inferiori alla durata del rapporto di formazione e lavoro, è considerato utile, ai fini e con le modalità sopra precisati, il cinquanta per cento della durata del rapporto di formazione e lavoro.

I limiti percentuali di cui al presente paragrafo trovano applicazione salvo diversa specificazione della contrattazione collettiva di categoria.

4) Armonizzazione del testo contrattuale con la vigente disciplina legislativa

Sono eliminate dal testo dell'accordo interconfederale le seguenti clausole, non più compatibili con la vigente disciplina legislativa: punto 4 e primo capoverso del relativo "chiarimento a verbale"; punto 8. Nel primo periodo del punto 1 dell'accordo interconfederale sono soppresse le parole: "che non richiedono i finanziamenti pubblici di cui al successivo quarto comma".

Le disposizioni di cui al punto 7.3 dell'accordo interconfederale 18 dicembre 1988 non si applicano nel caso in cui i contratti di cui all'articolo 16, secondo comma, lettera b), della legge n. 451/1994 non siano trasformati, alla scadenza, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Nello "schema riepilogativo" costituente l'allegato 1 all'accordo interconfederale 18 dicembre 1988 dovrà essere esplicitamente indicato se il contratto di formazione e lavoro, alla stipulazione del quale il progetto è preordinato, rientra nella tipologia di cui all'articolo 16, secondo comma, lettera a), della legge n. 451/94 oppure nella tipologia di cui alla lettera b) del medesimo secondo comma. Nei casi in cui l'impresa abbia indicato la tipologia contrattuale di cui alla lettera a) del citato secondo comma, nello schema dovrà essere altresì specificato se il contratto è mirato alla acquisizione di una professionalità elevata oppure di una professionalità intermedia.

Nello “schema riepilogativo” suindicato è soppressa la sezione “situazione aziendale circa i contratti di formazione e lavoro”, in quanto tale sezione non è compatibile con l’articolo 8, sesto comma, della legge n. 407/1990, modificato dall’articolo 16, undicesimo comma, della legge n. 451/94.

5) Decorrenza

Le disposizioni di cui ai precedenti paragrafi trovano applicazione nei confronti dei progetti presentati successivamente al 31 marzo 1995 e dei contratti di formazione e lavoro stipulati in attuazione di essi.

NOTA A VERBALE

Le disposizioni dell’accordo interconfederale 18 dicembre 1988, come integrate dalla presente intesa, trovano applicazione a decorrere dal 1° aprile 1995 anche per i progetti di formazione e lavoro delle imprese già aderenti all’Asap, ed ora alla Confindustria, e per le assunzioni previste dai medesimi progetti.

Resta convenuto che ai rapporti di formazione e lavoro in essere alla data del 31 marzo 1995, ovvero a quelli instaurati entro il 30 giugno 1995 in base a progetti presentati, autorizzati o ritenuti conformi alla data del 31 marzo 1995, presso imprese già aderenti all’Asap ed ora alla Confindustria, continuerà ad applicarsi, fino alla loro scadenza, la disciplina di cui all’accordo 23 giugno 1989 stipulato da Asap e Cgil, Cisl e Uil, se il progetto sia stato presentato, autorizzato o ritenuto conforme sulla base di tale disciplina.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si danno atto che l’eventuale variazione della data di decorrenza delle disposizioni di cui all’articolo 16 della legge n. 451/1994 stabilita dal D.L. 9 dicembre 1994, n. 674, determinerà una corrispondente variazione della data di decorrenza del presente accordo.

II - ORGANISMI BILATERALI E FORMAZIONE PROFESSIONALE

La concreta realizzazione dell’indagine sui fabbisogni di professionalità continua ad avere importanza centrale ai fini dell’attuazione del protocollo del 20 gennaio 1993.

La disponibilità dei dati sulla natura dei fabbisogni rilevati mediante l’indagine consentirebbe infatti l’attuazione dei compiti più qualificanti assegnati dal protocollo agli organismi paritetici, quali il sistematico esercizio di un ruolo attivo nei confronti delle pubbliche istituzioni preposte alla programmazione delle attività formative e la prospettazione di interventi di riqualificazione professionale atti a facilitare il reimpiego dei lavoratori in mobilità.

Le confederazioni stipulanti confermano il proprio impegno a promuovere la stipulazione con le autorità competenti della convenzione prevista dal protocollo per la realizzazione dell’indagine relativa ai fabbisogni.

Esse concordano inoltre sull’opportunità di dare impulso alla realizzazione di altre iniziative, previste dal protocollo, distinte ed autonome rispetto all’indagine predetta.

Per un rilancio del ruolo degli organismi bilaterali, le parti confermano quanto previsto nel protocollo in merito agli aspetti organizzativi e all’attribuzione dei compiti a livello nazionale e

regionale, procedendo contestualmente all'individuazione di alcune urgenti azioni, funzionali a tale obiettivo.

In particolare esse concordano sulla necessità di:

- 1) istituire, con un paritetico contributo finanziario delle parti firmatarie, nei limiti di impegno di spesa necessario alla sua formale costituzione, l'Organismo Nazionale Bilaterale sotto forma di organismo con personalità giuridica ed articolato in sedi locali attraverso gli Organismi Bilaterali Regionali che faranno parte integrante dello stesso organismo;
- 2) verificare la situazione in essere, in merito alle attività svolte dagli Organismi Bilaterali, al fine di sviluppare le attività previste dal Protocollo del gennaio 1993, in particolare per lo sviluppo della formazione continua, ricorrendo anche a sostegno tecnico-progettuale agli interventi di formazione continua prevista dai programmi dell'Obiettivo 4 del Fondo sociale europeo e dalla legislazione nazionale (con particolare riferimento all'articolo 9, terzo comma, della legge n. 236/1993) e regionale, nonché di quanto indicato al punto A2 del protocollo stesso in merito alla predisposizione ed alla sperimentazione di modelli formativi per le donne, per i disabili, per i disoccupati di lunga durata e per i lavoratori in mobilità. Per questi ultimi dovranno essere promossi in maniera diffusa gli interventi degli Organismi Bilaterali previsti ai punti A4 e A5 del Protocollo;
- 3) definire a livello di Organismo Bilaterale Interconfederale, anche con il supporto delle categorie, così come già definito nel Protocollo del gennaio 1993, gli indirizzi ed i criteri operativi da attuare a cura degli Organismi Bilaterali Regionali sia nei confronti degli interlocutori istituzionali, sia per la progettazione delle iniziative formative antinfortunistiche di cui alla normativa di recepimento della Direttiva Cee 89/391, da effettuare per i lavoratori da assumere con contratto di formazione e lavoro, nell'ambito della formazione prevista dalle presenti intese, e per gli altri lavoratori, al verificarsi delle condizioni previste dalla normativa di recepimento;
- 4) individuare, d'intesa con gli organismi paritetici di tre regioni meridionali, alcune iniziative sperimentali nell'ambito di quelle previste dal Protocollo, rispetto alle quali l'organismo nazionale si rende disponibile a fornire all'organismo regionale, con modalità da concordare, il supporto e l'assistenza alla progettazione ed alla esecuzione dell'iniziativa prescelta;
- 5) promuovere la realizzazione di un intervento di formazione dei quadri degli organismi regionali: infatti il corretto funzionamento degli Organismi richiede un preventivo periodo di formazione dei suoi componenti, per acquisire la necessaria sensibilità su alcuni temi "politici". Per esempio, sarebbe opportuna un'opera di diffusione delle conoscenze sui vari modelli di relazioni industriali, in rapporto all'attività di programmazione aziendale dell'attività di formazione e sulla successiva gestione. Questa iniziativa potrebbe essere finanziata con il contributo del Fondo Sociale Europeo e, in particolare, in base a quanto previsto dal Piano Nazionale di Sviluppo relativo all'Obiettivo 4 in materia di "... formazione degli esperti delle parti sociali";
- 6) elaborare moduli di base per la realizzazione degli interventi formativi di cui all'articolo 16 della legge 451/94, anche al fine della definizione del modello per la certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori alla scadenza del contratto di formazione come previsto dal nono comma del predetto articolo.

Gli Organismi Bilaterali regionali potranno intervenire presso le Regioni affinché prevedano, nei loro Piani, spazi consistenti per l'effettuazione degli interventi formativi da parte delle strutture convenzionate utilizzando le relative risorse comunitarie disponibili concernenti l'obiettivo 3 del Fondo Sociale Europeo.

Gli Organismi regionali potranno attivarsi per l'accesso ad altre fonti di finanziamento comunitarie, nazionali o regionali.

Sul piano operativo, per giungere all'attuazione concreta delle iniziative sopradescritte e alla definizione di un assetto organizzativo compiuto, l'Organismo Nazionale Bilaterale usufruirà dal 1° aprile p.v., di un apposito locale attrezzato messo a disposizione da Confindustria e delle risorse necessarie a svolgere le funzioni di Segreteria, per procedere:

Entro il 31 maggio 1995

- alla verifica della situazione in essere di cui al punto 2);
- alla predisposizione dei modelli formativi inerenti ai cfl di cui al presente accordo e relativa definizione del modulo per la certificazione di risultati di cui al punto 6);
- alla elaborazione e presentazione del programma di formazione dei quadri delle organizzazioni firmatarie, membri degli Organismi Bilaterali costituiti o in via di costituzione di cui al punto 5);

Entro il 30 giugno 1995

- ad individuare, sulla base dei risultati acquisiti dalla verifica della situazione in essere e delle azioni avviate nella prima fase, la formula giuridica più idonea all'attuazione di quanto previsto al punto 1) del presente accordo;

Entro il 31 luglio 1995

- alla elaborazione di un piano promozionale nei confronti dei rispettivi sistemi associativi per l'avvio operativo degli Organismi regolamentati.

Ad ogni scadenza le parti procederanno all'esame del lavoro svolto per assumere le relative decisioni operative al fine di giungere alla definitiva costituzione dell'Organismo Bilaterale Nazionale e delle sue articolazioni territoriali.

A prescindere da queste scadenze e al fine di realizzare i compiti che il protocollo del gennaio 1993 assegna agli Organismi, le parti ritengono opportuno che essi usufruiscano di una fonte di finanziamento certa nel tempo e nell'ammontare.

L'accordo prevede una serie di attività a carattere sistematico, che presuppongono una programmazione su base annuale e pluriennale.

Per questo le parti ritengono opportuno che, al di là delle capacità autonome di finanziamento che tali organismi saranno in grado di sviluppare, si realizzi una modifica dell'attuale legislazione al fine di utilizzare le attuali risorse pari al gettito originato dal prelievo dello 0,30 per cento o a parte di esso per il finanziamento delle attività degli organismi bilaterali, nell'ambito di una legislazione per la costituzione anche nel nostro paese di un vero sistema di formazione continua.

ALLEGATO 10

CONVENZIONE PER LA FORNITURA DEL VITTO E ALLOGGIO PER LE AZIENDE ALBERGHIERE

Le aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto ed alla fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti alle condizioni appresso indicate:

- a) ogni pasto, pranzo, o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino;
- b) la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali;
- c) le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;
- d) il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà dal 1° gennaio 1999 il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo le seguenti tabelle:

– un pranzo	lire 800
– una prima colazione	lire 175
– un pernottamento	lire 925

corrispondenti a lire 1.900 giornaliere e lire 53.250 mensili per il vitto intero a lire 27.750 mensili per l'alloggio.

2. A decorrere dal 1° luglio 1996 il corrispettivo per il vitto e l'alloggio è determinato come segue:

– un pranzo	lire 650
– una prima colazione	lire 150
– un pernottamento	lire 800

corrispondenti a lire 1.600 giornaliere e lire 43.500 mensili per il vitto intero e a lire 24.000 mensili per l'alloggio;

- c) 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;
- d) 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;
- e) 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° gennaio 1999, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 150 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

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.

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

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

1. Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane frutta ed un quarto di vino. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.
2. I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo da determinarsi con specifici contratti dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro entro un limite massimo di 150 lire a pasto. Il prezzo massimo di ciascun pasto sopra specificato sarà soggetto a verifica annuale da parte delle Organizzazioni contraenti.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che peraltro essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.

NOTA A VERBALE

A partire dal 1° giugno 1986 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

A partire dal 3 maggio 1990 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 100.

A partire dal 1° luglio 1996 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

ALLEGATO 11

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 12

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 101 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 13

ENTE BILATERALE NAZIONALE DELL'INDUSTRIA TURISTICA

STATUTO

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 EBIT.

Articolo 2 - Natura

L'EBIT ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Articolo 3 - Durata

La durata dell'EBIT è a tempo indeterminato.

Articolo 4 - Sede

L'EBIT ha sede in Roma.

Articolo 5 - Soci

Sono Soci dell'EBIT 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 dà 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'EBIT 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'EBIT 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'art. 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'EBIT 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'EBIT è finanziato con le modalità stabilite dal CCNL per i Dipendenti da aziende dell'Industria Turistica del 7 febbraio 1996 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 9 - Organi dell'EBIT

Sono organi dell'EBIT:

- L'Assemblea;
- Il Presidente;
- Il Vice Presidente;
- Il Comitato Direttivo;
- Il Collegio dei Sindaci.

Articolo 10 - Assemblea

L'Assemblea è composta da ventiquattro componenti, così ripartiti:

- a) dodici in rappresentanza di Federturismo e delle Associazioni ad essa aderenti;
- b) dodici in rappresentanza di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

I componenti dell'assemblea durano in carica quattro anni e si intendono riconfermati di quadriennio in quadriennio, qualora dalle rispettive organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. È però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri componenti anche prima della scadenza del quadriennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.

Il nuovo componente avrà per la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.

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'EBIT;
- approvare i regolamenti interni dell'EBIT;
- deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 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'EBIT.

L'Assemblea Ordinaria delibera a maggioranza dei voti e con la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno tredici componenti.

Ciascun componente ha un voto.

Articolo 13 - Il Presidente

Il Presidente dell'EBIT 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'EBIT di:

- rappresentare l'EBIT 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’EBIT 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, scelti tra i componenti l’Assemblea e così ripartiti:

- a) Il Presidente dell’Assemblea;
- b) Il Vice Presidente 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 rappresentanti 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’EBIT e riferirne all’Assemblea;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell’EBIT;
- assumere e licenziare il personale dell’EBIT e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti interni dell’EBIT 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’art. 6 del presente Statuto;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell’interesse dell’EBIT;
- 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 telefonicamente 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'EBIT.

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 riunioni del Comitato Direttivo partecipa, senza diritto di voto, un componente per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 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'art. 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'EBIT 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'art. 11 del presente Statuto.

Al Comitato di Vigilanza Nazionale spetta esclusivamente di :

- verificare la conformità degli Statuti degli EBIT a quello definito in applicazione dell'art.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’EBIT

Le disponibilità dell’EBIT 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’EBIT 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’EBIT 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’EBIT è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all’art. 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’EBIT, 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’EBIT sia durante la vita dell’Ente che in caso di scioglimento dello stesso o di recesso del singolo socio per qualsiasi causa.

È 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’EBIT 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’art. 3 comma 190 della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 21 - Gestione dell’EBIT

Per le spese di impianto e di gestione l’EBIT potrà avvalersi delle disponibilità di cui all’art. 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’EBIT

Gli esercizi finanziari dell’EBIT 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’EBIT e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro cinque mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 maggio 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'art. 1 del presente Statuto.

Articolo 23 - Liquidazione dell'EBIT

La messa in liquidazione dell'EBIT 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'EBIT 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'art. 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'art. 1, e deliberata dall'Assemblea Straordinaria dell'EBIT 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 14

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL FONDO PENSIONE A CAPITALIZZAZIONE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE TURISTICHE, TERMALI, DELLA DISTRIBUZIONE E SETTORI AFFINI MARCO POLO

In data 14 dicembre 1999

TRA

Associazione Italiana Catene Alberghiere (AICA),
Confederazione Italiana Esercenti Attività Commerciali, Turistiche e dei Servizi
(CONFESERCENTI),
Federazione Italiana Viaggi e Turismo (FEDERTURISMO),
Federazione Italiana delle Industrie Termali e delle Acque Minerali Curative
(FEDERTERME)

E

FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

CONSIDERATI

- il Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni recante la disciplina delle forme pensionistiche complementari;
- il Decreto del Ministero del Tesoro 21 novembre 1996, n. 703 recante norme sui criteri e sui limiti di investimento delle risorse dei fondi pensione e sulle regole in materia di conflitti di interesse;
- il Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 14 gennaio 1997, n. 211 recante norme sui requisiti formali costitutivi, sugli elementi essenziali statutari, sui requisiti di onorabilità e professionalità dei componenti degli organi e sulle procedure per l'autorizzazione all'esercizio dei fondi pensione gestori di forme di previdenza complementare;
- il CCNL per i dipendenti del settore Turismo sottoscritto in data 22 gennaio 1999 tra CONFESERCENTI e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL;
- il Protocollo in materia di previdenza complementare integrativa nel settore terziario della distribuzione dei servizi sottoscritto in data 20 gennaio 1997 tra CONFESERCENTI e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL;
- il CCNL per i dipendenti delle aziende facenti parte della Associazione Italiana Catene Alberghiere sottoscritto in data 10 febbraio 1999 tra AICA e FILCAM-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL;
- il CCNL per i dipendenti di aziende dell'Industria Turistica sottoscritto in data 10 febbraio 1999 tra FEDERTURISMO e FILCAMS.CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL;
- il CCNL per i dipendenti delle aziende Termali sottoscritto in data 15 giugno 1999 tra FEDERTERME e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL;

SI CONCORDA

- a) di istituire una forma pensionistica complementare a contribuzione definita ed a capitalizzazione individuale da attuare mediante costituzione del “Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione denominato Marco Polo” e di seguito denominato Fondo per i dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato da uno dei seguenti contratti stipulati dalle parti istitutive:
1. CCNL per i dipendenti delle aziende facenti parte dell’AICA sottoscritto da AICA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL in data 10 febbraio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
 2. CCNL per i dipendenti da aziende dell’Industria Turistica sottoscritto da FEDERTURISMO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL in data 10 febbraio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
 3. CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo sottoscritto da CONFESERCENTI e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL in data 22 gennaio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
 4. CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei servizi sottoscritto da CONFESERCENTI e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, in data 22 settembre 1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
 5. Il CCNL per i dipendenti delle aziende Termali sottoscritto in data 15 giugno 1999 tra FEDERTERME e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

ARTICOLO 1 - Costituzione

Il Fondo è costituito ai sensi dell’art. 12 e seguenti del Codice Civile nonché ai sensi del Decreto Legislativo 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

ARTICOLO 2 - Destinatari

- 1) La forma pensionistica complementare di cui al presente accordo, nei limiti ed alle condizioni di cui al successivo comma, è rivolta ai lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato esclusivamente da uno dei seguenti contratti:
 - a) CCNL per i dipendenti delle aziende facenti parte dell’AICA sottoscritto da AICA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL in data 10 febbraio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - b) CCNL per i dipendenti da aziende dell’Industria Turistica sottoscritto da FEDERTURISMO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL in data 10 febbraio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo sottoscritto da CONFESERCENTI e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL in data 22 gennaio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei servizi sottoscritto da CONFESERCENTI e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, in data 22 settembre 1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) Il CCNL per i dipendenti delle aziende Termali sottoscritto in data 15 giugno 1999 tra FEDERTERME e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.
- 2) In particolare i destinatari della forma pensionistica complementare nonché beneficiari delle relative prestazioni sono i lavoratori ai quali si applica uno dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui al comma precedente che siano stati assunti ed abbiano superato – ove

previsto – il relativo periodo di prova in una delle seguenti tipologie di contratto individuale:

- a) a tempo indeterminato;
- b) a tempo parziale;
- c) contratto a tempo determinato di durata superiore a 3 mesi;
- d) apprendistato;
- e) formazione e lavoro.

- 3) Destinatari della forma pensionistica sono altresì i lavoratori assunti in una delle tipologie di contratto individuale di cui al precedente comma 2) dei settori affini i cui CCNL sono sottoscritti da almeno 2 delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori firmatarie del presente accordo. Al fine di garantire una univoca interpretazione della presente norma si conviene di considerare “affini” i settori definiti dall’art. 49 comma 1 lettera d) della legge 9 marzo 1989 n. 88 e successive modificazioni ed integrazioni come da allegato “A” al presente accordo.

ARTICOLO 3 - Associati

- 1) Sono associati al Fondo:

- a) i lavoratori dipendenti destinatari della forma pensionistica complementare così come individuati al precedente articolo 2 i quali abbiano manifestato la volontà di adesione al Fondo con le modalità stabilite nello Statuto;
- b) i datori di lavoro che abbiano alle loro dipendenze lavoratori associati al Fondo;
- c) i lavoratori pensionati che percepiscono le prestazioni pensionistiche complementari erogate dal Fondo.

- 2) La facoltà dei lavoratori dei settori così detti affini di divenire associati a Marco Polo ferma restando l’adesione volontaria del lavoratore, deve essere preventivamente disciplinata con apposito accordo tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti i CCNL dei settori in oggetto e le rispettive Associazioni o Federazioni delle imprese di settore. Con il medesimo accordo sono stabilite le aliquote di contribuzione ed i tempi di adesione.

L’adesione a Marco Polo deve essere autorizzata dal Consiglio di Amministrazione e comporta la piena accettazione dello Statuto di Marco Polo nonché di ogni deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione, compresa quella relativa alla quota associativa.

- 3) Possono divenire associati a Marco Polo i lavoratori dipendenti da aziende che applicano uno dei contratti di cui al precedente articolo 2, comma 1, iscritti ai fondi o casse preesistenti alla data di costituzione di Marco Polo a condizione che i competenti organi del fondo o della cassa preesistente deliberino la confluenza in Marco Polo e che tale confluenza sia autorizzata da Consiglio di Amministrazione di Marco Polo.
- 4) In mancanza della delibera di confluenza di cui sopra, i lavoratori dipendenti di aziende che applicano uno dei contratti di cui al precedente articolo 2, comma 1, iscritti a fondi o casse preesistenti alla data di costituzione di Marco Polo diventano associati al medesimo se si avvalgono della facoltà di trasferimento della posizione pensionistica individuale prevista dalla normativa vigente.
- 5) Possono mantenere la qualità di associati a Marco Polo previo accordo sindacale, i lavoratori che in seguito a trasferimento di azienda o di ramo di azienda, operato ai sensi dell’articolo 2112 Cod. Civ. e successive modifiche abbiano perso i requisiti di cui al punto 1 del primo comma del presente articolo, a condizione che nell’azienda accipiente non operi altro fondo pensione.

ARTICOLO 4 - Organi del Fondo

1. Sono organi del Fondo
 - a) l'Assemblea dei Delegati;
 - b) il Consiglio di Amministrazione;
 - c) il Presidente e il Vice Presidente;
 - d) il Collegio dei revisori.

ARTICOLO 5 - Assemblea dei Delegati

- 1) Fino al raggiungimento di 5000 adesioni l'Assemblea dei Delegati è costituita da 48 delegati dei quali 24 in rappresentanza dei datori di lavoro associati a Marco Polo e 24 in rappresentanza dei lavoratori associati a Marco Polo. Al superamento di 5000 adesioni e comunque alla scadenza del mandato dell'Assemblea in carica, il numero dei componenti l'Assemblea dei delegati è elevato a 90. I Delegati sono eletti secondo le modalità stabilite nei Regolamenti Elettorali definiti dai soggetti sottoscrittori del presente accordo ed a questo allegati come sua parte integrante sotto la lettera "B".
- 2) Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 1000 adesioni a Marco Polo.

ARTICOLO 6 - Il Consiglio di Amministrazione

- 1) Il Consiglio di Amministrazione è composto da 12 componenti dei quali, in attuazione del principio di pariteticità, 6 in rappresentanza dei datori di lavoro associati e 6 eletti in rappresentanza dei lavoratori associati.
- 2) I componenti il Consiglio di Amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla normativa vigente.
- 3) Il Consiglio di Amministrazione elegge il Presidente e il Vice Presidente rispettivamente ed alternativamente tra i componenti del Consiglio rappresentanti i datori di lavoro ed i componenti del Consiglio rappresentanti i lavoratori associati a Marco Polo.

ARTICOLO 7 - Collegio dei Revisori

- 1) Il Collegio dei Revisori è composto da 2 componenti effettivi e 2 supplenti eletti dall'Assemblea per metà in rappresentanza dei lavoratori associati al Fondo e per l'altra metà in rappresentanza dei datori di lavoro associati
- 2) L'Assemblea elegge il Presidente del Collegio dei revisori tra i revisori appartenenti alla rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

ARTICOLO 8 - Impiego delle risorse

- 1) Il patrimonio del Fondo è integralmente affidato in gestione, sulla base di apposite convenzioni, a soggetti abilitati a svolgere l'attività di gestione ai sensi dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 28 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.
- 2) Le convenzioni di gestione indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con le quali esse possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con i quali è esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima.
- 3) Gli investimenti devono essere opportunamente bilanciati in modo da soddisfare le esigenze di sicurezza degli investimenti connesse all'utilizzo del TFR.

- 4) Marco Polo può attuare una gestione articolata su più linee di investimento.
- 5) Nella fase di avvio Marco Polo attua una gestione caratterizzata da una unica linea di investimento. Il passaggio alla gestione articolata su più linee di investimento è deliberato, su proposta del Consiglio di Amministrazione, dall'Assemblea mediante modifica statutaria.

ARTICOLO 9 - Conflitti d'interesse

Ai sensi dell'articolo 6, comma 4 quinquies, lettera c) del Decreto Legislativo 28 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni, lo Statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse avuto riguardo alla fattispecie individuate come rilevanti dal decreto del Ministro del Tesoro del 21 novembre 1996 n. 703.

ARTICOLO 10 - Contribuzione

- 1) La contribuzione a Marco Polo è stabilita nelle seguenti misure:
 - a) 0,55 (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;
 - b) 0,55 (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;
 - c) una quota di TFR pari al 3,45 della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento dalla data di adesione al Fondo per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
 - d) il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.
- 2) In caso di sospensione del rapporto di lavoro con corresponsione di retribuzione intera o ridotta, la contribuzione a carico sia delle imprese che dei lavoratori associati è commisurata al trattamento retributivo effettivamente dovuto dai datori di lavoro ai sensi delle disposizioni di legge o degli accordi collettivi di lavoro vigenti.
- 3) In caso di sospensione del rapporto di lavoro con sospensione integrale della retribuzione, o in caso di aspettativa non retribuita, la contribuzione a carico dei datori di lavoro è sospesa, ferma restando la facoltà del lavoratore associato a Marco Polo di proseguire volontariamente il versamento della contribuzione a suo carico.
- 4) La contribuzione a Marco Polo decorre dalla data di adesione.
- 5) Eventuali contributi più elevati rispetto a quelli stabiliti nel presente accordo possono essere definiti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui al precedente articolo 2, commi 1 e 3, nonché in sede di contrattazione di secondo livello.
- 6) È fatta salva la facoltà del lavoratore iscritto a Marco Polo di effettuare versamenti volontari aggiuntivi entro il limite massimo di deducibilità fiscale previsto dalla normativa vigente.
- 7) Ai fini della regolarizzazione dell'obbligo contributivo, per il caso di mancato o tardivo versamento, il datore di lavoro è tenuto a versare al fondo, con le modalità definite dalle norme operative interne, un importo pari alla contribuzione oggetto di regolarizzazione maggiorato dell'eventuale incremento percentuale del valore della quota del Fondo registrato nel periodo di mancato o tardivo versamento, comunque in misura non inferiore al tasso di interesse legale.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto al versamento di un ulteriore importo pari agli interessi di mora calcolati in base al tasso di interesse legale maggiorato di 2 punti percentuali, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di intraprendere tutte le azioni ritenute

utili per la tutela degli interessi di Marco Polo. I suddetti interessi di mora sono direttamente destinati alla copertura degli oneri amministrativi del Fondo.
Il datore di lavoro è tenuto a risarcire Marco Polo di eventuali danni di natura economica e/o patrimoniale causati dal ritardato versamento.

ARTICOLO 11 - Adesione e permanenza nel Fondo

- 1) I lavoratori aderiscono a Marco Polo per libera scelta individuale con le modalità previste dallo Statuto.
- 2) L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla legge ed approvata dalla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione.
- 3) A seguito dell'adesione, il lavoratore e il datore di lavoro assumono l'obbligo di versare i contributi nella misura determinata dalla contrattazione collettiva vigente.

ARTICOLO 13 - Prestazioni

- 1) Marco Polo eroga, quando ne ricorrano i presupposti, prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità.
- 2) Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno dieci anni di adesione al Fondo.
- 3) Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.
- 4) Le norme di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione venga acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, ai fini della integrazione dei requisiti minimi di permanenza, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.
- 5) Il fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla legge.
- 6) Il lavoratore associato che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma di capitale della prestazione pensionistica cui ha diritto entro la misura massima prevista dalla normativa vigente.
- 7) Il lavoratore associato che al momento della risoluzione del rapporto implicante il venire meno dei requisiti di partecipazione al Fondo non abbia maturato il diritto alle prestazioni pensionistiche potrà riscattare la propria posizione individuale. Il riscatto della posizione individuale comporta la riscossione dell'intero capitale accantonato e dei rendimenti maturati. La liquidazione dell'importo così determinato avviene entro sei mesi dalla richiesta del riscatto.
- 8) Agli associati che provengono da altri fondi pensione ai quali sia stata riconosciuta sulla base della documentazione prodotta la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2), 3), e 6) del presente articolo. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei

requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla loro posizione pensionistica.

- 9) In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia o per anzianità, beneficiari del riscatto sono i soggetti indicati dalle disposizioni di legge vigenti.
- 10) L'iscritto al Fondo da almeno 8 anni può conseguire una anticipazione dei contributi accumulati per eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli documentato per atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c), e d) del primo comma dell'articolo 31 della legge 5 agosto 1978, n. 457, relativamente alla prima casa di abitazione documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, con facoltà di reintegrare la propria posizione nel Fondo secondo modalità stabilite dal Fondo stesso. Non sono ammessi altre anticipazioni o riscatti diversi da quelli di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 124 del 1993. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per avvalersi della facoltà di cui al presente comma sono considerati utili tutti i periodi di contribuzione e forme pensionistiche complementari maturati dall'iscritto per i quali l'interessato non abbia esercitato il riscatto della posizione individuale.
- 11) Il Fondo non può assumere o concedere prestiti.

ARTICOLO 14 - Trasferimenti

- 1) Il lavoratore associato nei cui confronti vengano meno i requisiti di partecipazione a Marco Polo prima del pensionamento, conserva la titolarità giuridica della propria posizione e deve comunicare al Fondo la scelta tra una delle seguenti opzioni:
- a) trasferimento della intera posizione pensionistica presso un altro Fondo pensione cui l'Associato medesimo acceda in relazione ad un cambiamento di azienda o di categoria giuridica;
 - b) trasferimento della intera posizione pensionistica presso un Fondo pensione aperto;
 - c) conservazione della posizione pensionistica in assenza di contribuzione.
- 2) Il lavoratore associato, anche in costanza dei requisiti di partecipazione a Marco Polo, ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro Fondo pensione alle seguenti condizioni:
- a) non prima che abbia maturato almeno cinque anni di iscrizione nei primi cinque anni di vita di Marco Polo;
 - b) non prima che abbia maturato almeno tre anni di iscrizione a partire dal sesto anno di vita di Marco Polo;
- 3) Le modalità ed i termini relativi all'esercizio di detta facoltà sono determinati nello Statuto. Gli adempimenti relativi a carico di Marco Polo sono espletati entro il termine massimo di 6 mesi decorrenti dal giorno della comunicazione.

ARTICOLO 15 - Spese di promozione del Fondo

Per la copertura delle spese di costituzione e di promozione del Fondo, all'atto dell'iscrizione, è prevista una quota "una tantum" pari a lire 30.000 di cui lire 23.000 a carico dell'azienda e 7.000 a carico del lavoratore.

ARTICOLO 16 - Spese per la gestione del Fondo

- 1) Alle spese per la gestione del Fondo si fa fronte attraverso la quota associativa. L'importo della quota associativa è deliberato dall'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione.
- 2) Il Consiglio di Amministrazione propone l'importo della quota associativa con riferimento a quanto stabilito a riguardo dalla fonte istitutiva e successive modificazioni ed integrazioni.
- 3) Qualora l'importo della quota associativa stabilito dalla fonte istitutiva risulti incapiente, sulla base dei dati di bilancio del Fondo, il Consiglio di Amministrazione ne da comunicazione ai soggetti firmatari della fonte istitutiva.

ARTICOLO 17 - Fase transitoria

- 1) Con l'atto di costituzione di Marco Polo le parti designano i componenti del Consiglio di Amministrazione provvisorio e del Collegio dei Revisori provvisorio che restano in carica fino all'insediamento della prima Assemblea.
- 2) Il Consiglio di Amministrazione provvisorio è costituito da 12 componenti, di cui 6 in rappresentanza dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza dei lavoratori.
- 3) La rappresentanza legale spetta al Presidente e al Vice Presidente. Ogni atto di disposizione richiede la firma congiunta secondo le modalità e i limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.
- 4) Il Collegio dei Revisori provvisorio è costituito da un componente effettivo e uno supplente rispettivamente in rappresentanza dei datori di lavoro e in rappresentanza dei lavoratori.
- 5) Il Consiglio di Amministrazione provvisorio attua tutti gli adempimenti necessari ad espletare tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo e gestisce tutta la fase relativa alla raccolta delle adesioni fino all'insediamento della prima Assemblea. Durante la fase transitoria il Consiglio di Amministrazione Provvisorio gestisce l'attività di promozione del Fondo potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di costituzione e promozione del Fondo previste dal precedente articolo 15.
- 6) Spetta al Consiglio di Amministrazione provvisorio, nel rispetto di quanto previsto dal precedente articolo 5, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea.

ARTICOLO 18 - Norma finale

- 1) Le parti si danno atto che il presente accordo, lo Statuto e l'atto costitutivo di Marco Polo individuano l'insieme dei diritti e degli obblighi che si sono intesi attribuire ai lavoratori ed ai datori di lavoro in materia di previdenza complementare e che gli obblighi non sussistono nei confronti dei lavoratori che non aderiscano o che perdano i requisiti di partecipazione al Fondo.
- 2) Il contributo previsto al precedente articolo 10, e sue successive modificazioni, è dovuto esclusivamente al Fondo istituito per effetto del presente accordo.