

CCNL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

SETTORE TURISMO

- ✓ PUBBLICI ESERCIZI
- ✓ RISTORAZIONE COLLETTIVA E
COMMERCIALE
- ✓ ALBERGHI
- ✓ STABILIMENTI BALNEARI



FEDERAZIENDE
CONFEDERAZIONE DELLE PICCOLE E
MEDIE IMPRESE, DEI LAVORATORI
AUTONOMI E DEI PENSIONATI

Carmiano (LE), il giorno 26 Febbraio dell'anno 2024, presso la sede dell'Organizzazione Datoriale FEDERAZIENDE

TRA

L'Organizzazione Datoriale:

- **FEDERAZIENDE (CONF.SIN.) – Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese, dei Lavoratori Autonomi e dei Pensionati** corrente in Carmiano (LE) alla Via Leverano, 78/B C.F. 93058540753 rappresentata dal Segretario Generale Nazionale **Dott. Eleno Mazzotta**

E

Le Organizzazioni Sindacali:

- **FAILM-FEDERAZIONE AUTONOMA ITALIANA LAVORATORI METALMECCANICI SERVIZI TERZIARIO** corrente in Brindisi (BR) Via Aspromonte n. 15 C.F. 91091910744 Rappresentata dal Segretario Generale Nazionale Dott. **Claudio CAPODIECI** e dal Dirigente Sindacale **Dott. Alessandro Baldari**;
- **FEDERDIPENDENTI – Confederazione Nazionale dei Lavoratori Dipendenti e dei Pensionati** corrente in Roma (RM) alla Circonvallazione Clodia, 163/167 C.F. 93116140752 rappresentata dal Presidente Nazionale **Dott. Simone Resinato**

VALIDITA' DEL CCNL DAL 26/02/2024 AL 25/02/2027

FEDERAZIENDE
CONFEDERAZIONE DELLE PICCOLE E MEDIE
IMPRESE, DEI LAVORATORI AUTONOMI E DEI PENSIONATI



Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Il presente CCNL, ha dato l'avvio ad una nuova stagione di relazioni attraverso la costruzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata. Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà, della bilateralità e della partecipazione. Un modello che aiuti lo sviluppo, migliori le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenti la competitività delle imprese e la migliore tutela dei lavoratori, favorisca l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, sarà in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Il presente sistema di relazioni sindacali può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita delle imprese e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori.

Le parti riconoscono la centralità della bilateralità, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.

In tal senso, già in passato i comparti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti economico-produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, basati sulla valorizzazione del territorio, sul forte coinvolgimento e sulla responsabilizzazione delle parti sociali, nell'ottica di un confronto partecipato, costruttivo e condiviso.

L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da rischi di recessione, da bassi tassi di occupazione soprattutto dei giovani e delle donne, da un divario crescente fra il nord ed il sud del Paese, dalla perdita di competitività delle imprese, da una bassa produttività del lavoro e, nel contempo, dalla perdita del potere d'acquisto dei salari medi, richiede interventi significativi anche sul fronte dei sistemi di relazioni sindacali.

Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della libera contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei CCNL. Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale che qui di seguito si riporta e che, per tutta la durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Il presente CCNL si applica alle:

1. Aziende pubblici esercizi:

- a. laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
- b. locali notturni, sale da ballo e similari; sale bingo, sale da biliardo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;
- c. ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-service, pizzerie, trattorie, fast food, osterie con cucina, friggitorie, tavole calde, rosticcerie e similari;

- piccole locande, pensioni, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;
- negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;
- bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, bar, snack bar, caffè, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli artt. 3 e 5 d la L. 25.8.1991 n. 287 e s. m. e i.;
- chioschi di vendita di gelati e bibite e simili;
- gelaterie, cremerie.
- d. posti di ristoro sulle autostrade;
- spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
- posti di ristoro nelle piscine, stazioni marittime, fluviali, lacuali, ferroviarie (buffet di stazione), aeroportuali; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere; servizi di ristorazione sui treni;
- e. pubblici esercizi sopra indicati annessi ad alberghi diurni, a impianti sportivi, a palestre, a piscine e a stabilimenti balneari, lacuali, marini e fluviali;
- f. ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;
- g. aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;
- h. parchi a tema.

2. Aziende della Ristorazione collettiva:

- a. Aziende per la ristorazione collettiva in appalto, la ristorazione strutturata in forma interaziendale e servizi sostitutivi di mensa;
- b. Aziende addette alla preparazione, al confezionamento e alla distribuzione dei pasti (es. catering ed altre).

3. Ristorazione commerciale: attività gestite da aziende multi localizzate organizzate in catena quali bar, ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-service, fast food, tavole calde, trattorie, pizzerie, osterie con cucina, rosticcerie, friggitorie e posti di ristoro gestiti.

4. Rifugi alpini

5. Stabilimenti balneari: stabilimenti balneari marini, lacuali, piscinali e fluviali.

6. Alberghi diurni

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

- a. imprese di viaggi e turismo, da intendersi per tali, a prescindere dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze, le imprese, i tour operator e i network di Agenzie di Viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici;
- b. 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.

8. Aziende alberghiere

- a. alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande, alberghi, hotels meublés; servizio di mensa per il personale dipendente; ristoranti, self-service, tavole calde, caffè e bar annessi; collegi, convitti e residenze universitarie; ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;
- b. caffè, mescite, taverne, locali notturni e altri esercizi di cui al successivo punto 1) annesse agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formano parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;
- c. villaggi turistici, ostelli, residence;

- d. colonie climatiche e attività similari;
- e. centri benessere integrati in aziende alberghiere.

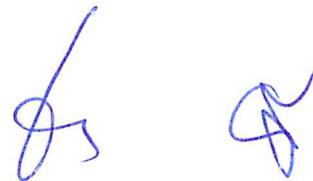
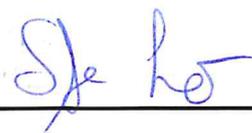
9. Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta

- a. campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere e aree di sosta.

10. Porti ed approdi turistici

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

Il presente CCNL è applicabile anche ai lavoratori dipendenti di imprese del Turismo e della Ristorazione Collettiva e Commerciale che svolgono altre attività complementari rispetto all'attività prevalente di cui ai punti precedenti.



BUI

INDICE

- ART.1 - ASSUNZIONE - REQUISITI PER L'ACCESSO
ART.2 - PERIODO DI PROVA
ART.3 - MANSIONI LAVORATIVE E VARIAZIONI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
ART.4 - SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO, TUTELA DELLA SALUTE, FORMAZIONE E RISPETTO DELL'AMBIENTE
ART.5 - ATTUAZIONE NORMATIVA
ART.6 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA-RLS/RLST
ART.7 - ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, REPERIBILITÀ
ART.8 – TRATTENUTA PASTO
ART.9 - FLESSIBILITÀ/ELASTICITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO
ART.10 - BANCA DELLE ORE
ART.11 - MODALITÀ DI FRUIZIONE
ART.12 - LAVORO STRAORDINARIO
ART.13 - LAVORO NOTTURNO
ART.14 - RIPOSI SETTIMANALI, FESTIVITÀ, RIPOSI COMPENSATIVI E RIPOSI RETRIBUITI
ART.15 - PERMESSI RETRIBUITI
ART.16 - PERMESSI PER DECESSO E GRAVI INFERMITÀ DI FAMILIARI
ART.17 - CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI
ART.18 - LAVORO FESTIVO, LAVORO DOMENICALE E 4 NOVEMBRE
ART.19 - FERIE
ART.20 - DIRITTO ALLO STUDIO
ART.21 - CONGEDI PER FORMAZIONE
ART.22 - DISCIPLINA DELLA RICHIESTA DI CONGEDO
ART.23 – CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO
ART.24 - NORMALE RETRIBUZIONE
ART.25 - TIPOLOGIE DI RETRIBUZIONE
ART.26 - MINIMI DI PAGA
ART.27 - ASSORBIMENTI
ART.28 - TRATTAMENTO PERSONALE A PROVVISORIO O A COTTIMO
ART.29 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ
ART.30 - PREMIO DI RISULTATO
ART.31 – SCATTI DI MERITO O DI PROFESSIONALIZZAZIONE
ART.32 - INDENNITÀ DI CASSA E MANEGGIO DI DENARO
ART.33 - ASSENZE
ART.34 - MALATTIA
ART.35 - OBBLIGHI DEL LAVORATORE
ART.36 - PERIODO DI COMPORTO
ART.37 - TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA
ART.38 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA
ART.38 BIS - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIE ONCOLOGICHE
ART.38 TER – LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI
ART.39 - ASPETTATIVA
ART.40 – INFORTUNIO
ART.41 - ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITÀ
ART.42 - CONGEDI PARENTALI E PER MALATTIA DEL FIGLIO



ART.43 - CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP
ART.44 - CONGEDO MATRIMONIALE
ART.45 - TRASFERTE, RITIRO PATENTE, RISARCIMENTO DANNI, RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO, PULIZIA LOCALI
ART.46 - TRASFERIMENTO
ART.47 - DISTACCO
ART.48 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E PROCEDURE DI LICENZIAMENTO
ART.49 - SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA AZIENDALE
ART.50 - PREAVVISO
ART.51 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
ART.52 – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA (CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA’)
ART.53 – TIPOLOGIE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
ART.54 – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
ART.55 – ASSUNZIONE PART-TIME
ART.56 – RELATIVI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE
ART.57 – CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE
ART.58 - PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE
ART.59 - RETRIBUZIONE
ART.60 - PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA
ART.61 - CONSISTENZA DELL’ORGANICO AZIENDALE
ART.62 - DIRITTO DI PRECEDENZA
ART.63 - DEFINIZIONE CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE
ART.64 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE
ART.65 – ASSUNZIONE LAVORO INTERMITTENTE
ART.66 - INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ
ART.67 – RETRIBUZIONE LAVORO INTERMITTENTE
ART.68 - CONSISTENZA ORGANICO AZIENDALE
ART.69 – REQUISITI DI APPLICABILITA’ LAVORO A TEMPO DETERMINATO
ART.70 – APPOSIZIONE DEL TERMINE
ART.71 – PERIODO DI PROVA
ART.72 – DURATA E PROROGHE
ART.73 – PROPORZIONE NUMERICA
ART.74 – DIRITTO DI PRECEDENZA
ART.75 – RETRIBUZIONE LAVORO A TEMPO DETERMINATO
ART.75BIS – AZIENDE DI STAGIONE: MAGGIORAZIONE PER I CONTRATTI A TERMINE
ART.76 – SFERA DI APPLICABILITA’ SOMMINISTRAZIONE
ART.77 – TUTELA DEL LAVORATORE
ART.78 – ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE
ART.79 – RETRIBUZIONE SOMMINISTRAZIONE
ART.80- DEFINIZIONE DEL TELELAVORO E LAVORO AGILE
ART.81 – SFERA DI APPLICABILITA’
ART.82 – DISCIPLINA DEL RAPPORTO
ART.83 – DIRITTI E DOVERI DEL TELELAVORATORE E DEL LAVORATORE AGILE
ART.84 – POTERI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO
ART.85 – DOTAZIONI STRUMENTALI E UTENZE
ART.86 – ORARIO DI LAVORO

ART.87 – CONTRATTAZIONE AZIENDALE
ART.88 – RAPPRESENTANZE SINDACALI
ART.89 – RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI/UNITARIE
ART.90 – ASSEMBLEA
ART.91 – REFERENDUM
ART.92 – TRATTENUTE SINDACALI
ART.93 – ENTE BILATERALE TERZIARIO ITALIANO (E.B.T.I.)
ART.94 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
ART.95 – FONDI
ART.96 – ASSISTENZA CONTRATTUALE W473
ART.97 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PUBBLICI ESERCIZI E RISTORAZIONE
ART.97 BIS - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PER IL COMPARTO DEGLI STABILIMENTI BALNEARI
ART.97 TER - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PER IL COMPARTO ALBERGHI DIURNI
ART.97 QUATER - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PER IL COMPARTO AZIENDE ALBERGHIERE
ART.97 QUINTES - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PER IL COMPARTO PORTI E APPRODI TURISTICI
ART.97 SEXIES - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PER IL COMPARTO COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI DELL'ARIA APERTA
ART.97 SEPTIES - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PER IL COMPARTO IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO
ART.98 WELFARE

APPENDICI:

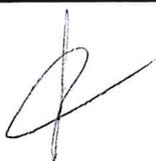
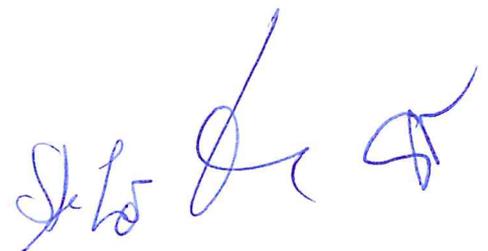
1. REGOLAMENTO DELL'APPRENDISTATO

1. *Qualificazione del rapporto contrattuale*
2. *Apprendistato professionalizzante.*
3. *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*
4. *Apprendistato di alta formazione e di ricerca*
5. *Proporzione numerica*
6. *Disciplina del rapporto*
7. *Parere di conformità*
8. *Periodo di prova*
9. *Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato*
10. *Obblighi del datore di lavoro*
11. *Doveri dell'apprendista*
12. *Trattamento normativo*
13. *Trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante*
14. *Durata del contratto di apprendistato*
15. *Formazione*
16. *Apprendistato in cicli stagionali*
17. *Finanziamento della formazione dell'apprendistato*
18. *Rinvio alla legge*

2. REGOLAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE DI CONCILIAZIONE

1. *Composizione e sede della Commissione Nazionale*
2. *Convocazione della Commissione Nazionale*

4. Commissioni di Conciliazione Regionali e/o territoriali
 5. Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale
 6. Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale
 7. Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione
 8. Attivazione della procedura di conciliazione
 9. Richiesta del tentativo di conciliazione
 10. Convocazioni delle parti
 11. Istruttoria
 12. Processo verbale di conciliazione o mancato accordo
 13. Risoluzione bonaria della controversia
 14. Decisioni
 15. Il tentativo obbligatorio di conciliazione
 16. Risoluzione della lite in via arbitrale
 17. Controversie collettive
- 3. TABELLE RETRIBUTIVE**



DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART.1 - ASSUNZIONE - REQUISITI PER L'ACCESSO

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

1. la data di assunzione;
2. la tipologia e durata del rapporto;
3. l'orario di lavoro;
4. l'inquadramento, il livello e la qualifica;
5. il trattamento economico;
6. la/e sede/i di lavoro;
7. la durata del periodo di prova;
8. la durata delle ferie;
9. la durata del preavviso in caso di recesso.

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o @Book) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.

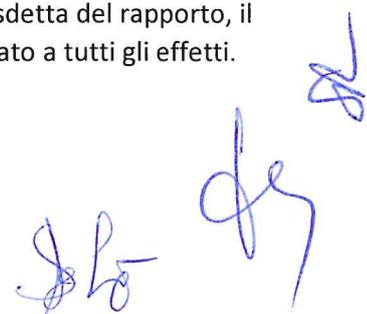
All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:

- a. Titoli di studio e altri titoli professionali;
- b. Certificato di residenza;
- c. Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
- d. Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
- e. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- f. Curriculum Vitae;

Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

ART.2 - PERIODO DI PROVA

1. L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto.
2. Fermi restando in ogni caso i termini massimi previsti dall'art.10 della L.15.07.1966 n.604 e R.D.L 13.11.1924 n. 1825 convertito in Legge 18.03.1926 n.562, la durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
 - a. A, B1 e B°: 6 mesi;
 - b. C, D, E, F, G, H e I: 3 mesi
3. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima, di quattordicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie.
4. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto stesso.
5. Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato a tutti gli effetti.



ART.3 - MANSIONI LAVORATIVE E VARIAZIONI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Nelle ipotesi di cui al punto 2), il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
5. Nelle sedi di cui all'art.2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro.
6. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, dopo sei mesi continuativi.
7. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

ART.4 - SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO, TUTELA DELLA SALUTE, FORMAZIONE E RISPETTO DELL'AMBIENTE

1. Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.
2. In caso di mancato rispetto di quanto sopra indicato da parte del datore di lavoro, la adotterà le sanzioni previste dal proprio Statuto nei confronti del socio inadempiente.
3. In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

ART.5 - ATTUAZIONE NORMATIVA

Le Parti stipulanti considerano le norme di tutela previste dal d.lgs.n.81/2008 siano intese, con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le attività professionali, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di

applicazione del presente CCNL e alle strutture che volgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

ART.6 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA-RLS/RLST

1. La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere effettuata attraverso formazione a distanza anche per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del d.lgs. n.81/2008.

2. In merito al servizio RLST è affidato all' ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE.

ART.7 - ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO, REPERIBILITÀ

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise di norma in cinque giornate e mezza. Diversi criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.

1.1. Per gli Stabilimenti Balneari l'orario di lavoro settimanale è distribuito in sei giornate e la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore per il personale impiegatizio e 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.

1.2. Per gli Alberghi Diurni l'orario di lavoro settimanale è distribuito in cinque giornate e mezza. Diversi criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale. L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, per la cui determinazione e durata si rinvia alla contrattazione integrativa territoriale, fermo restando i limiti previsti dalla normativa.

1.3. Per i dipendenti delle Imprese di viaggio e turismo l'orario di lavoro settimanale è distribuito in cinque giornate e la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore.

2. Ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. 66/2003 le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore settimanali e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

3. Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.45 del presente CCNL, salvo diverso accordo aziendale o individuale.

4. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in maniera tale che siano visibili a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda agli uffici competenti.

5. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

6. L'orario normale contrattuale dei lavoratori discontinui non può superare le 48 ore settimanali medie nel periodo di riferimento previsto dalla legge, data la normale variabilità presente in tutte le attività comprese nel campo di applicazione del presente CCNL.

7. Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. n.2657/1923 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.

REPERIBILITÀ

8. Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzato dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.

9. Uno specifico regolamento aziendale definirà le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei.

10. La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

ART.8 – TRATTENUTA PASTO

1. Ai Lavoratori degli esercizi pubblici della ristorazione verranno somministrati, nei giorni di apertura, due pasti giornalieri. Ogni pasto sarà formato da un primo, un secondo con contorno, pane, frutta ed una bevanda/acqua in quantità sufficiente. I Lavoratori corrisponderanno il prezzo relativo che sarà determinato con appositi accordi dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro sottoscrittori del presente CCNL.

2. Tale somministrazione, non essendo collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti, non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.

3. Il lavoratore che preferisca non usufruire del servizio vitto per l'anno successivo dovrà comunicarlo al datore di lavoro per iscritto entro il mese di dicembre dell'anno in corso. In tal caso non sarà effettuata la trattenuta del pasto.

ART.9 - FLESSIBILITÀ/ELASTICITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO

1. In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

2. Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto, ad esempio di 172 ore, e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle 172 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.

3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano soltanto parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore maturate e non compensate con la maggiorazione prevista per le ore di lavoro straordinario.

4. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori.

5. L'azienda deve informare i lavoratori, con anticipo di almeno due settimane, della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.

6. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi previsti negli art. 14 e 15 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione di orario, permessi e ferie.

7. L'azienda può consentire che, al fine di una migliore funzionalità del servizio e maggiore efficienza della prestazione lavorativa, oltre che in via di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori o gruppi di lavoratori godano di una elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo, intesa quale possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso e ridurre la pausa pranzo, fino a 30 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della pausa pranzo, con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.

ART.10 - BANCA DELLE ORE

1. Le parti convengono di istituire la banca delle ore. Il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari, e/o al corrispettivo pagamento in servizi di welfare quali flexible benefit.

2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore nei limiti previsti dall'art.12, comma 3.

ART.11 - MODALITÀ DI FRUIZIONE

1. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta (anche tramite PEC) presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione.

2. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora della richiesta.

3. Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Nella giornata del sabato o di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 4% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

4. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale.

6. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti.

7. Le ore non utilizzate come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno saranno retribuite secondo le regole contrattuali e/o al corrispettivo pagamento in servizi di welfare quali flexible benefit, in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro.

ART.12 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

2. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore attraverso un'intesa con la RSA/RSU ove presente.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre sempre ammesso in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa e in tempo utile alle RSA/RSU.

3. Le parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA/RSU aziendale, nella Banca delle ore.

4. Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

5. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

a. lavoro straordinario diurno 30%



b. lavoro straordinario notturno 60%

6. Il lavoro straordinario notturno è quello prestato tra le ore 24:00 e le ore 6:00. Non è considerato lavoro straordinario quello svolto di notte nel normale orario di lavoro da lavoratori adibiti a servizi notturni.

7. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione prevista per il lavoro ordinario notturno e la maggiorazione più alta assorbe quella più bassa.

8. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.24 del presente contratto.

ART.13 - LAVORO NOTTURNO

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

2. Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24:00 alle ore 6:00 sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%.

ART.14 - RIPOSI SETTIMANALI, FESTIVITÀ, RIPOSI COMPENSATIVI E RIPOSI RETRIBUITI

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Ai sensi degli artt.2 e 3 Legge n.370/1934 e Art.9 c.2 e 3 del d.lgs. n.66/2003, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:

a. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

b. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

c. attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

2. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le caratteristiche di cui all'art.9, c.3, del D. Lgs. 66/2003.

3. Per esigenze religiose, il lavoratore - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

4. Qualora una delle festività elencate all'art.18 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2) del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art.25 unitamente alla retribuzione mensile.

5. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.24, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.

ART.15 - PERMESSI RETRIBUITI

1. In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la normale retribuzione in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.

3. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

ART.16 - PERMESSI PER DECESSO E GRAVI INFERMITÀ DI FAMILIARI

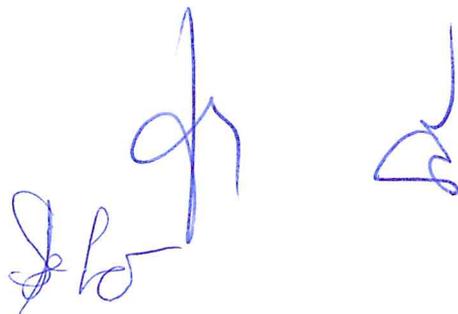
1. In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.
2. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
3. Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato o, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, della struttura ospedaliera o della clinica, presso la quale il familiare o il convivente è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
4. Un congedo straordinario, non retribuito, della durata strettamente rapportata alla natura dell'evento, può essere richiesto in caso di gravi calamità nelle zone di residenza del lavoratore stesso o dei suoi familiari.
5. In ogni caso, tra il lavoratore e il datore di lavoro, possono essere concordate diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.
6. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
7. Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

ART.17 - CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

1. Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi e documentati motivi familiari.
2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
4. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dalla normativa.

ART.18 - LAVORO FESTIVO, LAVORO DOMENICALE E 4 NOVEMBRE

1. È considerato lavoro festivo il lavoro prestato il:
 - a. 1° gennaio (Capodanno);
 - b. 6 gennaio (Epifania);
 - c. lunedì di Pasqua;
 - d. 25 aprile
 - e. 1° maggio (Festa del lavoro);
 - f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - g. 15 agosto (Assunzione);
 - h. 1° novembre (Ognissanti)
 - i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - j. 25 dicembre (S. Natale);
 - k. 26 dicembre (S. Stefano);
 - l. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.



2. Il godimento delle suddette festività verrà subordinato alle esigenze aziendali.
3. Nessuna detrazione potrà essere applicata sulle normali retribuzioni nell'ipotesi di mancata prestazione di lavoro durante le festività sopra indicate. Al personale che risulterà assente durante le suddette festività, per riposo settimanale, malattia, infortunio, sarà corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione. Per le festività che cadano durante il periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio alla lavoratrice spetta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro.
4. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente saranno compensate con la maggiorazione del 20% della normale retribuzione.
5. Resta salvo quanto disposto dall'art.14.
6. Per le ore di lavoro prestate nella giornata di domenica da parte di Lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica verrà corrisposta un'indennità in cifra fissa pari al 10% della retribuzione oraria per ogni ora di lavoro effettivamente prestata. La maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale non è cumulabile con la maggiorazione per lavoro festivo e la maggiore assorbe la minore.
7. Al Lavoratore che presta servizio il giorno 4 Novembre spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio prestate senza alcuna maggiorazione oppure, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, subordinato alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al Lavoratore con congruo anticipo.
8. Nell'ipotesi in cui il Lavoratore non venga chiamato a prestare servizio il giorno 4 Novembre, nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile.
9. Nell'ipotesi di assenza del Lavoratore il giorno 4 Novembre per riposo settimanale, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
10. Nell'ipotesi di assenza del Lavoratore il giorno 4 Novembre per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, dovrà essere corrisposta l'integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

ART.19 - FERIE

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane. Ogni settimana di ferie dovrà essere raggugliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.
2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia, in presenza di tempestiva comunicazione al datore di lavoro e adeguata giustificazione.
4. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente, nei termini che saranno concordati, il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.
6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la normale retribuzione mensile.
7. Ai sensi del RDL 1825/1924, in caso di anzianità di servizio di oltre 25 anni il periodo di ferie annuali non può essere minore di 30 giorni.



ART.20 - DIRITTO ALLO STUDIO

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono 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, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.
2. Le Aziende potranno concedere, in base a uno specifico patto formativo, permessi per la partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento di specifico interesse per la crescita professionale dei lavoratori all'interno delle Aziende stesse.
3. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
4. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata.
5. A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbatici per l'aggiornamento professionale.

ART.21 - CONGEDI PER FORMAZIONE

1. Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio, può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
2. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
3. Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

ART.22 - DISCIPLINA DELLA RICHIESTA DI CONGEDO

1. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
2. L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati, in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, da comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
3. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovrà superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali.
4. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.



5. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto, in relazione al periodo di congedo richiesto, o quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

ART.23 – CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione.

ART.24 - NORMALE RETRIBUZIONE

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale;
- b. eventuali EDR, terzi elementi e trattamenti integrativi;
- c. eventuali scatti di merito o di professionalizzazione;
- d. eventuale premi di risultato;
- e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

ART.25 - TIPOLOGIE DI RETRIBUZIONE

1. La normale retribuzione è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL in atto nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla normale retribuzione i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto omnicomprensivo, ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

2. La normale retribuzione mensile viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali o saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

3. La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".

4. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "172" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

5. In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso alla cassa integrazione guadagni, nel qual caso avrà luogo soltanto il trattamento CIG, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

6. Al fine di incentivare la crescita e l'occupazione le parti prevedono che le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività possano, per un massimo di due anni, inquadrare i lavoratori dipendenti in un livello inferiore a quello previsto dalla classificazione del presente CCNL per le mansioni assegnate.

7. Le aziende, al fine di poter utilizzare l'agevolazione di cui al punto 6), devono inviare, tramite l'ente bilaterale, preventiva comunicazione scritta alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL con raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, specificando la causale e fornendo idonea documentazione essenziale o dichiarazione sostitutiva, al fine di poter stipulare l'apposito accordo aziendale che riconoscendo la sussistenza delle condizioni di cui al punto 6), avrà gli effetti di cui all'art.8 del d.l.n.138/2011, convertito

nella Legge n.148/2011.

8. La facoltà di inquadrare i lavoratori dipendenti in un livello inferiore a quello previsto dalla classificazione del presente CCNL per le mansioni assegnate, per un massimo di due anni, è applicabile, in base a specifico accordo aziendale, che avrà gli stessi effetti di cui all'art.8 del d.l.n.138/2011, convertito nella Legge n.148/2011 ove siano rispettate senza esperienza professionale pregressa nelle mansioni per le quali viene impiegato, nonché in caso di adozione del presente CCNL in sostituzione di altro contratto; il suddetto accordo disciplinerà le eventuali differenze retributive in eccedenza rispetto alle retribuzioni previste dal presente CCNL con l'attivazione dei premi di risultato e/o welfare aziendale; tali misure verranno riassorbite nel momento del passaggio del lavoratore al livello superiore al termine del periodo dei due anni.

9. La retribuzione dei lavoratori extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale.

ART.26 - MINIMI DI PAGA

1. La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nelle tabelle accluse al presente CCNL.

2. Per il personale delle Aziende minori, i valori di paga base nazionale verranno ridotti come indicato nelle tabelle accluse al presente CCNL.

ART.27 - ASSORBIMENTI

Fermi restando gli altri assorbimenti specificamente previsti, gli aumenti non di merito precedentemente corrisposti possono essere assorbiti in tutto o in parte dagli aumenti dei minimi tabellari, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

ART.28 - TRATTAMENTO PERSONALE A PROVVISORIO O A COTTIMO

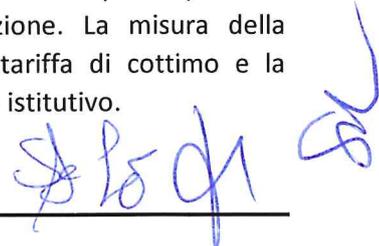
1. Al personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale determinazione dovrà risultare per iscritto. Comunque, salvo diversi accordi, dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla normale retribuzione. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.

2. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine dell'anno.

Lavoro a cottimo

3. Il lavoro a cottimo (cottimo misto) - individuale o collettivo- è disciplinato da un accordo a livello aziendale tenendo conto dei seguenti elementi:

- a. composizione della squadra (quando si tratta di cottimi collettivi) con l'indicazione nominativa dei partecipanti e delle rispettive qualifiche o posizioni organizzative;
- b. descrizione della lavorazione da eseguire;
- c. descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;
- d. unità di misura assunta per la formazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
- e. tariffa di cottimo per unità di misura;
- f. durata del periodo di assestamento: per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;
- g. individuazione di eventuali lavoratori concottimisti che, pur essendo specificatamente vincolati al ritmo lavorativo dei cottimisti e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non fanno parte della squadra di cui alla lettera a). I concottimisti parteciperanno ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione. La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i concottimisti sarà effettuata nei termini stabiliti dall'accordo istitutivo.



4. Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da garantire, ai lavoratori a cottimo, un utile non inferiore al 10% dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggior retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base. Le tariffe di cottimo così determinate non divengono definitive se non dopo superato il previsto periodo di assestamento, allorquando saranno comunicate per iscritto ai componenti della squadra. Le tariffe possono essere sostituite o modificate ogni qual volta intervengano mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi.

5. Qualora il lavoratore passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione.

6. Il lavoratore deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

7. Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto sull'orario di lavoro, il lavoratore può essere retribuito, ai sensi dell'art.2099 c.c., a cottimo (cottimo puro) nella misura, con le modalità e nei termini stabiliti dallo specifico accordo sindacale aziendale, per tutto il periodo in cui si svolgano le attività a cui l'accordo si riferisce.

ART.29 - TREDICESIMA E QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

1. L'azienda corrisponderà al personale dipendente rispettivamente a titolo di tredicesima e di quattordicesima un importo pari ad 1 mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio ed il periodo feriale. In quest'ultimo caso la quattordicesima sarà corrisposta con la retribuzione del mese di luglio e sarà pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ogni anno.

2. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a e 14a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni.

3. La parti firmatarie del presente contratto, stabiliscono la possibilità di erogare la 13a e 14a mensilità in ratei mensili, unitamente alla retribuzione corrente.

4. La parti firmatarie del presente contratto, stabiliscono, la possibilità di erogare la 13a e/o 14a mensilità in welfare aziendale.

ART.30 - PREMIO DI RISULTATO

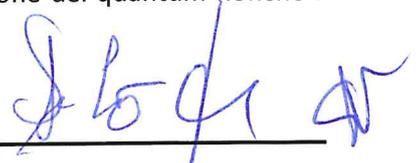
1. In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati oggettivamente, anche attraverso gli eventuali, opportuni comitati paritetici.

2. Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salvo eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.

ART.31 – SCATTI DI MERITO O DI PROFESSIONALIZZAZIONE

1. Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.

2. L'accordo individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.



ART.32 - INDENNITÀ DI CASSA E MANEGGIO DI DENARO

1. Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della normale retribuzione.

2. L'indennità di cui sopra è dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze

ART.33 - ASSENZE

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e il normale svolgimento dell'attività aziendale.

2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1) del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.48, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della normale retribuzione corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

ART.34 - MALATTIA

1. In caso di malattia, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore, comunicando il numero di protocollo telematico.

2. In genere in caso di assenza per malattia la certificazione medica è inviata telematicamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia all'INPS il quale, con la medesima modalità, la mette a disposizione del datore di lavoro.

3. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

4. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'art.48.

ART.35 - OBBLIGHI DEL LAVORATORE

1. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalle vigenti disposizioni. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

3. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Il lavoratore che abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.48. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione.

ART.36 - PERIODO DI COMPORTO

1. Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio, che comporti inabilità temporanea al servizio stesso, avrà diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:

a. 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo), anche sommando diverse malattie o infortuni;

2. Se alla scadenza del termine sopra indicato il Lavoratore non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto e quanto altro dovuto per legge.

3. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di cui al precedente punto 1) lettera a. nei limiti di scadenza del termine del contratto medesimo.

ART.37 - TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA

1. Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

2. Durante il periodo di malattia il lavoratore, avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b. al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;

c. l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 30 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre);

d. in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della normale retribuzione giornaliera per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;

e. nel caso di assenza per malattia causata da terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa al lavoratore per i giorni interessati dall'evento.

3. Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della normale retribuzione.

4. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt.1 e 2 della Legge n.33/1980.

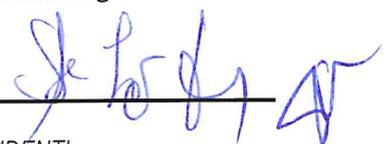
ART.38 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

1. Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di fruire di un periodo di aspettativa generica, debitamente certificato (con certificati medici o di degenza ospedaliera), di durata non superiore a 120 giorni, durante il quale non decorrerà retribuzione né maturerà alcun istituto contrattuale. Per poter beneficiare dell'aspettativa generica il Lavoratore non deve avere già fruito dell'aspettativa in precedenza. e non deve trattarsi di malattie croniche e/o psichiche fatto salvo quanto disposto nel successivo art. 38 bis.

2. Se alla scadenza del termine sopra indicato il Lavoratore non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto e quanto altro dovuto per legge.

ART.38 BIS - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIE ONCOLOGICHE

1. Per i malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo precedente sarà prorogato.



2. Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati dovranno far pervenire all'azienda l'ulteriore certificazione medica comprovante lo stato di salute e la inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

ART.38 TER – LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI

1. Ai Lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.

2. Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

3. Ai sensi dell'art. 9 della L. 14.12.1970, n. 1088 le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai Lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

4. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti interessate.

ART.39 - ASPETTATIVA

1. Oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, l'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno tre anni di anzianità, periodi di aspettativa per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, per un periodo massimo di sei mesi.

2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art.40 - INFORTUNIO

1. Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della normale retribuzione.

2. L'indennità a carico azienda, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della normale retribuzione.

3. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio.

4. Qualora l'infortunio in itinere sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda non è tenuta a corrispondere alcuna indennità al lavoratore.

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

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'I.N.P.S.;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

ART.41 - ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITÀ

1. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS. Resta salva la facoltà del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice una

integrazione al 100% della normale retribuzione giornaliera.

2. In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della normale retribuzione.

ART.42 - CONGEDI PARENTALI E PER MALATTIA DEL FIGLIO

1. Ai sensi dell'art.32 del d.lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite nel suddetto articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del suddetto articolo.

2. Nell'ambito del suddetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);

c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, le parti si attengono a quanto previsto dall'art.32 c.1ter del d.lgs.n.151/2001.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

5. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa.

6. Ai sensi dell'art.47 del d.lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

7. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

8. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

ART.43 - CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

1. Ai sensi dell'art.42 c.2 del d.lgs.n.151/2001 e successive modifiche, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33, c.3, della Legge n.104/1992, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1 medesima legge, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazioni di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

ART.44 - CONGEDO MATRIMONIALE

1. Ferme restando le norme di legge, in caso di matrimonio o di unione civile spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

2. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla normale retribuzione.

3. Il lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 giorni prima della data fissata per il matrimonio.

ART.45 - TRASFERTE, RITIRO PATENTE, RISARCIMENTO DANNI, RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO, PULIZIA LOCALI

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, potrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale.

2. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda. Al lavoratore che, senza giustificato motivo, non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza, come previsto dal successivo art.48.

3. Le imprese di viaggio e turismo hanno facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tale ipotesi al personale compete oltre alle normali spettanze e al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio a piè di lista, il rimborso di eventuali altre spese sostenute per l'espletamento della missione se autorizzate e comprovate.

3.1. Agli stessi compete inoltre un'indennità di trasferta pari al 15% di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il 10% di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

3.2. Per il personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al 10% calcolato come sopra.

3.3. L'indennità di cui al punto 3.1) 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 al precedente punto 3) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto 3a), la stessa resta stabilita nel 20% calcolato come sopra.

Ritiro patente

4. Ai lavoratori mobili o trasferisti abituali e ai lavoratori con qualifica di autista e che, comunque, per necessità di servizio sono tenute al possesso di una patente di guida, ai quali sia ritirata la patente necessaria per lo svolgimento delle loro mansioni, per motivi che non comportino il licenziamento, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, senza la decorrenza di retribuzione, a meno che, ove possibile, non sia concordata tra le parti l'assegnazione degli stessi ad altre mansioni; in tal caso la retribuzione dovuta sarà quella corrispondente al livello di assegnazione.

Risarcimento danni

5. I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena l'Azienda ne sia a conoscenza.

6. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della normale retribuzione per ogni periodo di paga.

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Rimborso spese chilometrico

8. L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio, chilometrica in base alle tariffe ACI.

Pulizia locali e del posto di lavoro

9. Negli esercizi minori, la pulizia sarà effettuata dal personale tavoleggiante e di banco, fatta eccezione per la pulizia dei pavimenti e gabinetti se tra i dipendenti è presente personale di fatica.

10. Negli altri esercizi, in genere il personale provvede alla pulizia del reparto al quale è adibito esclusi i pavimenti e i gabinetti.

ART.46 - TRASFERIMENTO

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle per le quali è stato assunto, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni.

3. Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti un cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.

4. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai precedenti punti 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

5. Qualora, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, il lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

ART.47 - DISTACCO

1. Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto), pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

2. Il distacco che comporti mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento ad una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire solo soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

3. Resta ferma la disciplina prevista dall'art.8, comma 3, del D.L. 20 maggio 1993 n. 148 convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993 n.236.

4. Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni.

ART.48 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E PROCEDURE DI LICENZIAMENTO

Premessa

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

a. osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità poste in essere per il controllo delle presenze, svolgere tutti i compiti assegnati, nel rispetto delle norme del presente CCNL e degli accordi, con la massima diligenza ed assiduità;

b. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della Azienda, evitando di propalare notizie riguardanti le strategie di mercato dell'Azienda stessa;

c. in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'Azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro.

d. usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'Azienda;

e. evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'Azienda stessa o che sia previsto

dal presente CCNL o da disposizione legislative;

f. rispettare, ove prescritto, l'obbligo di indossare la divisa o gli indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, debitamente forniti dall'Azienda;

g. rispettare le disposizioni aziendali.

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a. ammonizione verbale;

b. ammonizione scritta;

c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione base;

d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;

e. licenziamento individuale.

2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

3. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

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

7. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

8. Il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato di cui all'art.7 della Legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dal presente CCNL, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria.

9. A titolo esemplificativo, incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione, in base alla gravità dell'infrazione stessa, il lavoratore che:

a. ponga in essere assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni;

b. abbandoni, senza giustificato motivo, il proprio posto di lavoro;

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

d. provochi guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende a causa di disattenzione o negligenza;

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

f. non esegua il lavoro con assiduità o lo esegua con negligenza.

10. In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

a. gravi guasti provocati al materiale dell'azienda provocati da negligenza;

b. assenze ingiustificate protratte per oltre 5 giorni;

c. irregolare dolosa scritturazione o timbratura delle schede di rilevazione presenze al lavoro;

d. abbandono del posto di lavoro nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;



- e. recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lett. a), b) e c) sopra indicate al punto 10);
 - f. gravi offese rivolte al proprietario, alla sua famiglia, alla clientela, ai superiori e ai colleghi di lavoro;
 - g. ripetuto stato di ubriachezza;
 - h. asportazione o danneggiamento volontario di materiale aziendale;
 - i. grave insubordinazione e comportamento oltraggioso verso i superiori;
 - j. grave abuso della disciplina relativa al trattamento di malattia;
 - k. litigio seguito da vie di fatto, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto.
11. Il licenziamento per giusta causa esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.
12. Le norme sopra indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, o allegate al primo cedolino paga per rendere edotti i lavoratori delle possibili conseguenze dei loro comportamenti.
13. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare la lista delle esemplificazioni delle mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze delle aziende o quando esse non siano chiaramente identificabili tra quelle richiamate dal presente articolo.
14. L'azienda che intende adeguare o implementare la lista in questione, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione delle mancanze disciplinari.

ART.49 - SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA AZIENDALE

1. In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.
3. La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
4. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

ART.50 - PREAVVISO

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso all'altra parte; il datore di lavoro con atto scritto consegnato al lavoratore o inviato con raccomandata con avviso di ricevimento, PEC o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione; il lavoratore attraverso la procedura per le dimissioni telematiche.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per qualunque causa che giustifichi il licenziamento in tronco.

3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono:

Livello di inquadramento Anzianità di servizio fino a 5 anni - Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni Anzianità di servizio oltre 10 anni

| | | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|
| A e B1 | 4 mesi | 5 mesi | 6 mesi |
| Livello B | 2 mesi | 3 mesi | 4 mesi |
| Livello C e D | 1 mese | 45 giorni | 2 mesi |
| Livello E e F | 20 giorni | 30 giorni | 45 giorni |
| livello G, H e I | 15 giorni | 20 giorni | 20 giorni |

4. I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.

5. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie e la malattia.

6. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

ART.51 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Determinazione del TFR

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.

2. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- a. minimo tabellare;
- b. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- c. indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- d. indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- e. tredicesima;
- f. quattordicesima.

Richiesta di anticipazione

3. Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- a. eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
- d. spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e s.m.i.

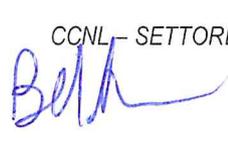
4. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate.

Corresponsione del TFR

5. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

6. Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a

capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ

Art.52 - Contrattazione collettiva decentrata

1. Dall'entrata in vigore del presente CCNL, per il tramite delle articolazioni dell'Ente Bilaterale a livello regionale o territoriale, possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.
2. Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti economici extracontrattuali e, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale sottoscritto dalla maggioranza dei rappresentanti aziendali dei lavoratori o approvato dalla maggioranza dei dipendenti, anche gli altri istituti, fermi restando i limiti della legge nazionale e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.
3. Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL.
4. Tali intese sono definite a livello aziendale con l'assistenza delle strutture territoriali delle Parti stipulanti, che le sottoscrivono in quanto coerenti con quanto previsto al punto precedente.
5. Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempienti di entrambe le parti.

CONTRATTI FLESSIBILI

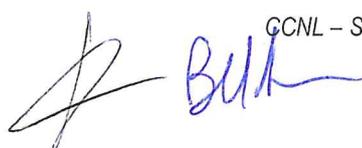
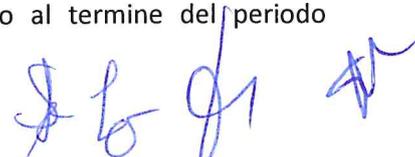
LAVORO PART TIME

Art.53 - Tipologie di lavoro a tempo parziale

1. Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
 - a. "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
 - b. "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c. "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Art.54 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale, salve diverse prescrizioni di legge.
2. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.
3. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti all'atto del passaggio stesso, salvo diverse disposizioni di legge, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.



4. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei mensili di normale retribuzione relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

ART.55 - ASSUNZIONE

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto.

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL.

3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

ART.56 - OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

1. Il datore di lavoro è tenuto ad informare la RSA, ove esistente, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale e sulla relativa tipologia.

2. In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

ART.57 - CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

1. In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del d.lgs.n. 81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

a. la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa;

b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;

c. l'attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.

3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.

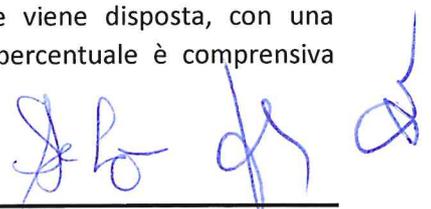
5. E' riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, o in quelle di cui all'art.10, primo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300.

6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

8. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 5% della retribuzione di fatto; tale percentuale è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

9. Le suddette maggiorazioni non si applicano:



- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
 - b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
 - c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
 - d. qualora si inserisca in una dimensione di flessibilità generale ex art.9 del presente CCNL.
10. Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

ART.58 - PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE

1. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive occorrenti, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del d.lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
- a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
 - b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.
2. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle prestazioni svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del d.lgs.n.81/2015 ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'art.3 del d.lgs.n.66/2003.
3. Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
4. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro straordinario, in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento e/o altro provvedimento disciplinare.
5. Nessuna maggiorazione è dovuta per le ore supplementari effettuate dal lavoratore nei limiti del 50% dell'orario contrattuale parziale, concordato al momento dell'assunzione o successivamente, mentre per le ore eccedenti si applicherà una maggiorazione omnicomprensiva del 10%.
6. Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art.12 p.5 del presente CCNL.

ART.59 - RETRIBUZIONE

1. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello.
2. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
- a. l'importo della retribuzione oraria;
 - b. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
 - c. la maternità;
 - d. la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
 - e. l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - f. l'accesso ai servizi aziendali;
 - g. i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
 - h. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n.300/1970 e successive modificazioni.
3. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della normale retribuzione e delle

singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

ART.60 - PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende di 180 giorni continuativi

ART.61 - CONSISTENZA DELL'ORGANICO AZIENDALE

In tutti i casi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

ART.62 - DIRITTO DI PRECEDENZA

1. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.
2. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
3. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della Legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
4. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del d.lgs.n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
7. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.

LAVORO INTERMITTENTE

ART.63 - DEFINIZIONE CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Ai sensi dell'art.13 c.1 del d.lgs.n.81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati. Fermo restando che, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, salvo diverse disposizioni di legge, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

ART.64 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non siano predeterminabili i tempi della prestazione lavorativa.

2. Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

3. Il contratto di lavoro intermittente deve concludersi per periodi predeterminati e deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale. Per quanto concerne i periodi predeterminati all'interno del contenitore/anno, questi saranno definiti per iscritto al momento dell'assunzione e pattuiti di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente. Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati: a. week-end: il periodo che va dal venerdì mattina, dopo le ore 8,00 fino alle ore 6,00 del lunedì mattina; b. vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio; c. vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo; d. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre. e. un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività che sono individuati di comune accordo fra l'azienda e la RSA. f. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti e legato a particolarità aziendali.

4. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato: a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

ART.65 - ASSUNZIONE

1. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

a. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;

b. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

- c. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto all'articolo successivo (indennità di disponibilità);
- d. indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
- g. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

ART.66 - INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità all'azienda, restando in attesa di utilizzazione.
2. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della normale retribuzione prevista dall'art.24.
3. L'indennità di disponibilità è omnicomprensiva e, pertanto, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto.
4. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'azienda, specificando la durata presunta dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione.
5. Nel periodo di inabilità temporanea non matura il diritto alla indennità di disponibilità.
6. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto 5), perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.
7. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il caso di maggior danno da risarcire.

ART.67 - RETRIBUZIONE

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.
3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.



ART.68 - CONSISTENZA ORGANICO AZIENDALE

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art.69 - Requisiti di applicabilità

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato è destinato a soddisfare le esigenze variabili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori interessati a svolgere tale attività.
2. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
3. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, salvo diverse disposizioni di legge, non può superare il periodo previsto dall'art.19, del D. Lgs.n.81/2015.
4. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.
5. L'assunzione a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore/lavoratrice può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del d.lgs.n.151/2001.
6. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSA informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Art.70 - Apposizione del termine

1. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
2. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.
3. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. 1. Il contratto a tempo determinato potrà essere rinnovato o prorogato nel rispetto di quanto previsto dall'art.21 del D. Lgs.81/2015.

Art.71 - Periodo di Prova

E' prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art.2 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori o pari all'anno, la durata del periodo di prova non potrà comunque essere superiore al 50% della durata del rapporto di lavoro.

Art.72 - Durata e proroghe

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;

b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle esigenze di cui sopra. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Art.73 - Proporzione numerica

1. Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare il limite di cui sopra.

2. Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le seguenti casistiche:

- nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

- da imprese start-up innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;

- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs.n.81/2015;

- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

- per sostituzione di lavoratori assenti;

- con lavoratori di età superiore a 50 anni;

- stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

3. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari: - al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o



frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

- al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5. Annualmente l'azienda fornirà alla RSA/RSU indicazioni in merito al numero totale dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, distinti per causale, e il numero totale delle ore di lavoro rispettivamente prestate.

Art.74 - Diritto di precedenza

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi non ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, salvo espressa richiesta in tal senso.

2. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali

3. Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato soltanto se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue al termine di un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014.

4. Fermi restando i suddetti termini di sei e tre mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

5. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Art.75 - Retribuzione

1. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima saranno corrisposte e frazionate per 365 esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine, per la quattordicesima vale il riferimento all'art.29.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

Art.75 bis – Aziende di stagione: maggiorazione per i contratti a termine

1. Si considerano aziende di stagione quelle che osservano uno o più periodi di chiusura al pubblico nel corso dell'anno, nel rispetto della normativa in vigore.

SOMMINISTRAZIONE

Art.76 - Sfera di applicabilità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del d.lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

2. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di

somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.77 - Tutela del lavoratore

1. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d.lgs.n.81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.

2. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Art.78 - Esercizio del potere disciplinare

1. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.

2. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

3. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art.79 - Retribuzione

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

TELELAVORO E LAVORO AGILE

Art.80 - Definizione

1. Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza una presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione del

lavoro prevalentemente a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda. Il lavoro agile è modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

2. Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- a. autisti;
- b. operatori di vendita;
- c. lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- d. ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

3. Il Telelavoro può essere di tre tipi, senza escludere la promiscuità tra gli stessi:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- c. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.

4. Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

5. Per il tipo 3) b. è richiesto che il lavoratore comunichi all'azienda il sito prescelto, sia agli effetti dell'adempimento degli obblighi di sicurezza che ai fini delle coperture assicurative.

6. Per il lavoro agile, fatte salve le evoluzioni normative, valgono le stesse tipizzazioni del precedente punto 3), ferma restando l'alternanza del lavoro in sede aziendale come da tipo legale.

Art.81 - Sfera di applicabilità

1. Il telelavoro e il lavoro agile hanno carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro o lavoro agile non può in alcun modo essere pretesa - salvo sia stata espressamente concordata all'atto della assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

2. L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro o sul lavoro agile deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro o del telelavoro, a tempo determinato o indeterminato.

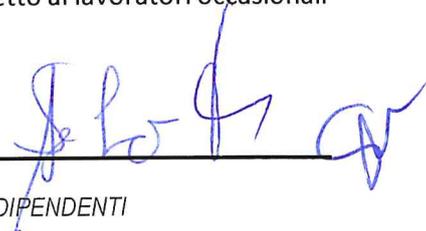
3. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa presso l'azienda.

4. Nel caso di accordo per il tempo determinato, il telelavoro o il lavoro agile potrà essere disdetto, prima della scadenza del termine, da parte dell'azienda soltanto in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative.

5. Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

Art.82 - Disciplina del rapporto

1. Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai lavoratori occasionali né a quelli autonomi.



2. Il telelavoro o il lavoro agile può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato, qualunque sia il modo in cui si espleta.

3. Il telelavoro e il lavoro agile sono semplicemente una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore e il lavoratore agile fanno infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è, in tutto o in parte, esterno all'azienda.

Art.83 - Diritti e doveri del telelavoratore e del lavoratore agile

1. Al telelavoratore e al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

2. Il telelavoratore e il lavoratore agile devono essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di tale forma di organizzazione del lavoro.

3. Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro o al lavoro agile nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente lo status precedentemente acquisito.

4. Al telelavoratore e al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.

Art.84 - Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del telelavoratore o del lavoratore agile e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro, salvo diversi accordi.

2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.

3. Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui debba attenersi.

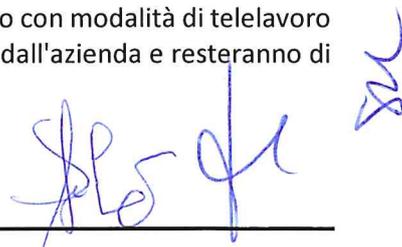
4. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

5. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

6. L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro o di lavoro agile, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

Art.85 - Dotazioni strumentali e utenze

1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.



2. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.

3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile dovranno darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto. 1. Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

2. Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del d.lgs.n.66/2003.

3. Il lavoratore agile seguirà, salvo le intese modificative anche occasionali, lo schema di lavoro, in alternanza tra presenza nel o nei luoghi di lavoro e assenza dagli stessi, previsto dagli accordi.

Art.86 - Orario di lavoro

1. Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

2. Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del d.lgs.n.66/2003.

3. Il lavoratore agile seguirà, salvo le intese modificative anche occasionali, lo schema di lavoro, in alternanza tra presenza nel o nei luoghi di lavoro e assenza dagli stessi, previsto dagli accordi.

Art.87 - Contrattazione aziendale

1. Alla contrattazione aziendale è demandata:

a. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;

b. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;

c. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;

d. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;

e. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;

f. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.

g. In mancanza di contrattazione aziendale varranno gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore.

2. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale o individuale prima dell'inizio del contratto di telelavoro o di lavoro agile.

ISTITUTI SINDACALI

Art.88 - Rappresentanze Sindacali

1. Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a. di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970, di RSU ai sensi del T.U. sulla rappresentanza parte seconda sezione prima, sezione seconda e sezione terza, appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti/ nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

b. di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

2. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione/nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n.1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.

3. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

4. I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto ore mese per dodici mesi (anno). I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

6. Il mandato di Dirigente Sindacale 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.

7. Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA/RSU i lavoratori apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza nell'unità produttiva.

Art.89 - Rappresentanze Sindacali Aziendali/Unitarie

1. I componenti delle RSA/RSU hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

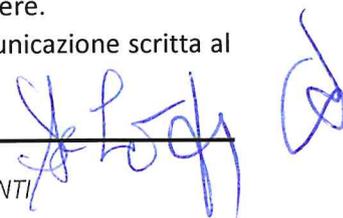
a. fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA/RSU nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;

b. fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA/RSU nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;

c. fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA/RSU nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

2. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

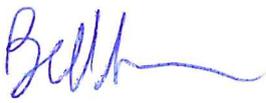
3. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA/RSU.



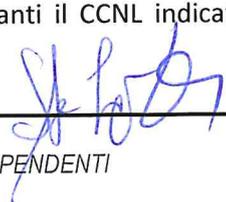
4. Le RSA/RSU hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.
5. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in aggiunta ai permessi delle RSA/RSU, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
6. Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
7. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.
8. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
9. Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
10. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
11. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
12. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art.90- Assemblea

1. Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.
2. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo.
3. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.
4. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
5. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.
6. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione.



CCNL – SETTORE TURISMO – FEDERAZIEDNE – FAILM - FEDERDIPENDENTI



7. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Art.91 - Referendum

1. Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.
2. I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
3. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Art.92 - Trattenute sindacali

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
2. La suddetta quota sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

Art.93 - Ente Bilaterale Terziario Italiano – E.B.T.I.

1. Le Parti concordano che l'ente bilaterale di riferimento è l'Ente Bilaterale Terziario Italiano C.F. 93128100752, in sigla E.B.T.I.. Le imprese che applicheranno il presente CCNL sono tenute al versamento dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente Bilaterale pari ad euro 20,00 (venti/00)/mese per ciascun lavoratore subordinato.
2. Il versamento di tali contributi dovrà avvenire tramite il modello F24, utilizzando il codice causale "EBTI" attribuito dall'Agenzia delle Entrate. In sede di compilazione del modello di versamento "F24" distintamente dai dati relativi al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali obbligatori, la causale "EBTI" esposta nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, del campo "importi a debito versati". Inoltre nella stessa sezione:
 - nel campo "codice sede" va indicato il codice della sede INPS competente;
 - nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda" è indicata la matricola INPS dell'azienda;
 - nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa" è indicato il mese e l'anno di competenza, nel formato MM/AAAA; la colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.
3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.A.R. (Elemento Aggiuntivo della Retribuzione) d'importo mensile pari ad euro 50,00 lordi.
4. L' E.A.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art.94 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti con separato atto concorderanno le modalità tecnico/ operative di funzionamento dell'Assistenza Sanitaria Integrativa

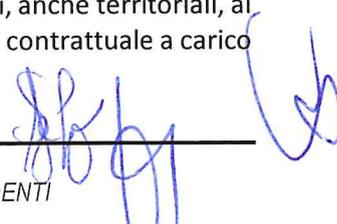
Art.95 - Fondi

Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti convengono di aderire al fondo già esistente denominato FONDO CONOSCENZA (Codice Causale FCON). Più dettagliatamente nell'UNIEMENS aggregato, all'interno dell'Elemento FondoInterprof, opzione Adesione, andrà selezionato il codice FCON seguito dall'indicazione del numero dei dipendenti.

Art. 96 -Assistenza contrattuale (CO.AS.CO. Codice Causale W473)

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende, si procederà alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico



delle aziende, in misura pari ad euro 20,00 (venti/00)/mese per ciascun lavoratore subordinato per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311.

Art.97- Classificazione del personale Pubblici Esercizi e Ristorazione

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 10 livelli professionali e retributivi, di cui due relativi alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica. L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

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

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 60 lordi per la Categoria A e € 50 lordi per la Categoria B1.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. Tali Lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- direttore;
- capo area (incluso il capo area di catena di esercizi);
- capo servizi amministrativi catering.

Quadro B1

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive che, in condizione di autonomia decisionale ed operativa, abbiano con carattere continuativo la responsabilità di unità aziendali con struttura organizzativa non complessa o di settori di particolare complessità organizzativa, il tutto al fine di dare attuazione agli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità ad essi attribuito.

Profili esemplificativi:

- responsabile area mense;



- vice Direttore;
- capo del personale;
- capo zona manutenzione;
- responsabile punto vendita (esercizi minori) cioè colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
- economo responsabile del Settore acquisti cioè colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione.

Livello B

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa ed ai quali, all'interno delle responsabilità ad essi affidate, sono attribuiti funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole importanza aziendale.

Profili esemplificativi:

- ispettore amministrativo (incluso l'ispettore amministrativo catena d'esercizi);
- superintendente catering;
- capo servizio catering;
- assistente senior di direzione cioè colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (bar-snack, ristorante, market, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello C

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute, essi hanno altresì funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di uffici, impianti, reparti, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

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

Livello D

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che, con autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono attività che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute 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.

Profili esemplificativi:

- barman unico*;
- cuoco unico*;
- primo pasticciere*;
- controllo amministrativo;
- sotto capo cuoco;
- capo mensa surgelati e/o precotti;
- capo operaio;
- capo reparto catering;
- assistente o vice o aiuto supervisore catering;
- operaio specializzato provetto, cioè il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;
- maitre (nella nuova qualifica di maitre confluiscono quei Lavoratori che svolgono mansioni di secondo maitre in subordine ad un capo-servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);
- dietologo;
- sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri;
- programmatore c.e.d.
- responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) cioè colui che in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri Lavoratori;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello E

Appartengono a questo livello i Lavoratori che, anche preposti a gruppi operativi, con autonomia esecutiva, svolgono mansioni specifiche di carattere amministrativo, tecnico-pratico o di vendita e

relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- cuoco capo partita*;
- cuoco di cucina non organizzata in partite*, cioè colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina;
- gastronomo*;
- gelatiere*;
- pizzaiolo*;
- segretario, cioè quel Lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolge operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;
- cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;
- cameriere di ristorante;
- barman;
- chef de rang di ristorante;
- secondo pasticcere;
- capo gruppo mensa;
- stenodattilografa con funzioni di segretaria;
- altri impiegati d'ordine;
- operatore c.e.d.
- consollista;
- centralinista lingue estere, cioè quel Lavoratore che ha una buona e specifica conoscenza delle lingue estere e che è in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- conducenti automezzi pesanti, cioè quel Lavoratore che, essendo in possesso dei requisiti previsti dalla legge, guida automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;
- operaio specializzato, cioè quel Lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, la manutenzione e la riparazione di impianti, macchine ed attrezzature;
- operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, cioè quel Lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, la manutenzione e la riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello F

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

Profili esemplificativi:

- telescrivente;
- centralinista;
- terzo pasticcere;
- cantiniere;
- cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
- cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
- barista;
- magazziniere comune;
- cellista surgelati o precotti;



- dattilografo;
- altri impiegati d'ordine;
- dispensiere;
- controllo merci;
- guardarobiera non consegnataria;
- 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;
- operatore pizza, cioè il Lavoratore che sulla scorta di specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e al riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature. Tale lavoratore dunque svolge il proprio lavoro in aziende nelle quali, per la standardizzazione dei processi operativi o la semplicità organizzativa, il servizio di ristorazione non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori;
- operaio qualificato, cioè il Lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;
- sfoglina, cioè 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 e alla piccola riparazione e manutenzione;
- cameriere bar, tavola calda, self-service;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- allestitore catering;
- guardia giurata;
- autista di pista catering;
- secondo cuoco mensa aziendale, cioè 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;
- conducente di automezzi leggeri, cioè quel Lavoratore che, essendo in possesso dei requisiti previsti dalla legge, guida 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;
- banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
- addetto alla sicurezza, cioè colui che, all'interno di sale da ballo, locali notturni e attività simili, sulla scorta di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela e agisce per tutelare i beni dell'azienda;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello G

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

Profili esemplificativi:

- addetto servizi mensa cioè il Lavoratore, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore, con mansioni promiscue e fungibili, il quale partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina e alla loro distribuzione, provvede alle operazioni di pulizia e riordino dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa;



- commis di cucina, sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello H

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

Profili esemplificativi:

- confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;
- lavandaia;
- guardiano notturno;
- addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni;
- caffettiere non barista;
- 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 superalcoliche;
- addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel Settore;
- caricatore catering;
- aiutante pista catering;
- preparatore catering;
- stiratrice;
- guardarobiera clienti (vestiarista);
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello I

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

Profili esemplificativi:

- lavatore catering;
- conducente di motocicli;
- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
- altre qualifiche equivalenti.

*) profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano"

Precisazione applicativa

La qualifica di capo implica la presenza di lavoratori con una qualifica inferiore.

In ogni esercizio il numero dei dipendenti con la qualifica di commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le seguenti proporzioni:

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

Infine si precisa che nel computo del numero dei baristi deve essere considerato anche il capo-barista a condizione che svolga la sua attività al banco.

Art.97bis - Classificazione del personale per il comparto degli Stabilimenti Balneari

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 9 livelli professionali e retributivi, di cui uno relativo alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica. L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

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

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 60 lordi per la Categoria A.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. Tali Lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- direttore.

Livello B

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa ed ai quali, all'interno delle responsabilità ad essi affidate, sono attribuiti funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole importanza aziendale.

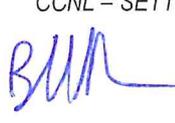
Profili esemplificativi:

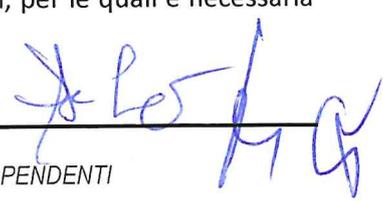
- vice direttore;

- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello C

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute, essi hanno altresì funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di uffici, impianti, reparti, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.



Profili esemplificativi:

- infermiere diplomato;
- cassiere centrale;
- interprete;
- ispettore;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello D

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che, con autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono attività che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute 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.

Profili esemplificativi:

- capo operaio;
- istruttore di ginnastica correttiva;
- capo assistente bagnanti;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello E

Appartengono a questo livello i Lavoratori che, anche preposti a gruppi operativi, con autonomia esecutiva, svolgono mansioni specifiche di carattere amministrativo, tecnico-pratico o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

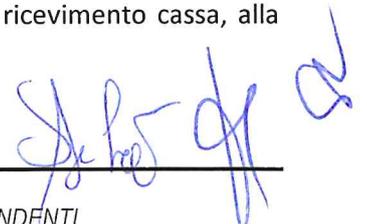
- barbiere e parrucchiere;
- pedicurista;
- stenodattilografo con funzioni di segreteria;
- operaio specializzato intendendosi per tale il Lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- infermiere;
- massaggiatore;
- segretario;
- manicurista;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello F

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

Profili esemplificativi:

- cassiere;
- magazziniere comune;
- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- assistente ai bagnanti;



- dattilografo;
- addetto vendita biglietti;
- operaio qualificato (intendendosi per tale il Lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);
- addetto a mansioni di ordine;
- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello G

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

Profili esemplificativi:

- guardiano notturno;
- maschera;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello H

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

Profili esemplificativi:

- lavandaio;
- operaio comune;
- inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino);
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello I

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

Profili esemplificativi:

- addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;
- guardarobiera clienti;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Art.97ter - Classificazione del personale per il comparto Alberghi Diurni.

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 9 livelli professionali e retributivi, di cui uno relativo alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche. Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

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

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 60 lordi per la Categoria A.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. Tali Lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- direttore;
- gerente.

Livello B

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa ed ai quali, all'interno delle responsabilità ad essi affidate, sono attribuite funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole importanza aziendale.

Profili esemplificativi:

- vice direttore;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello C

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute, essi hanno altresì funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di uffici, impianti, reparti, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- 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 D

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che, con autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono attività che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute 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.

- Profili esemplificativi:
- magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello E

Appartengono a questo livello i Lavoratori che, anche preposti a gruppi operativi, con autonomia esecutiva, svolgono mansioni specifiche di carattere amministrativo, tecnico-pratico o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- massaggiatore;
- parrucchiere;
- manicure;
- pedicure;
- visagista;
- cassiere centrale;
- barbiere;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello F

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

Profili esemplificativi:

- magazziniere comune;
- cassiera;
- aiuto parrucchiere;
- pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello G

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

Profili esemplificativi:

- addetto deposito bagagli;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello H

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

Profili esemplificativi:

- bagnina;
- lustrascarpe;
- sciapista;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello I

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

Profili esemplificativi:

- personale di fatica;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Art.97 quater - Classificazione del personale per il comparto Aziende Alberghiere

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 10 livelli professionali e retributivi, di cui due relativi alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica. L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

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

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 60 lordi per la Categoria A e € 50 lordi per la Categoria B.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. Tali Lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- direttore.

Quadro B1

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive che, in condizione di autonomia decisionale ed operativa, abbiano con carattere continuativo la responsabilità di unità aziendali con struttura organizzativa non complessa o di settori di particolare complessità organizzativa, il tutto al fine di dare attuazione agli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità ad essi attribuito.

Profili esemplificativi:

- vice Direttore;

- Food and beverage Manager, cioè il lavoratore al quale è assegnata la responsabilità della guida e della programmazione di tutti i servizi di ristorazione in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio. Inoltre tale lavoratore elabora i modelli di qualità, quantità e costo;

- Room division Manager, cioè il lavoratore che, con funzioni di supervisione, gestisce il settore relativo ai servizi di portineria, guardaroba, lavanderia ricevimento, piani, in strutture organizzative

particolarmente complesse con elevato livello di servizio. Inoltre il lavoratore verifica e elabora gli indirizzi dell'organizzazione volti a coordinare i vari servizi e si occupa inoltre della proiezione di dati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;

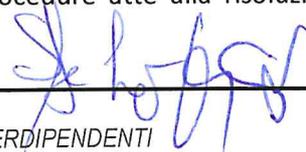
- Capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni, cioè colui che, in strutture particolarmente complesse, è responsabile della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività (programmazione, promozione, vendita) che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente i risultati e formulando sintesi preventive e consuntive;
- Capo settore amministrativo - Capo settore personale, cioè il Lavoratore che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, con autonomia tecnica di gestione, elabora ed effettua analisi, controllo e verifica di aspetti amministrativi e/o riguardanti l'amministrazione del personale, elaborando sintesi preventive e/o consuntive;
- Capo settore commerciale - Capo settore marketing, cioè colui al quale è assegnata la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, tale lavoratore inoltre analizza i risultati delle suddette attività, elaborando sintesi preventive e consuntive;
- Capo settore acquisti - economato, cioè il Lavoratore che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, con autonomia tecnica e amministrativa di gestione, elabora il sistema degli acquisti cooperando con gli altri capi dei settori interessati;
- Capo settore tecnico, cioè colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, con piena autonomia tecnica ed amministrativa di gestione, coordina e programma l'attività dei responsabili degli impianti tecnici e attua le soluzioni e le proposte fornitegli;
- Capo centro EDP, colui che, con autonomia esecutiva, è responsabile delle direttive e dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, gestisce e pianifica le risorse umane e tecniche in relazione ai progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale.

Livello B

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa ed ai quali, all'interno delle responsabilità ad essi affidate, sono attribuiti funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole importanza aziendale.

Profili esemplificativi:

- responsabile tecnico di area;
- responsabile di ristorante, cioè colui che sovrintende, coordina e gestisce l'intera attività relativa al ristorante stesso, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, contribuisce inoltre alla programmazione della linea di ristorazione e, con apposite strategie di marketing e relazioni esterne, cura la promozione del ristorante;
- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;
- responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, cioè colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping);
- responsabile vendite centralizzate, cioè colui che, in strutture commerciali articolate e complesse, avendo qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita preoccupandosi che siano sviluppati gli obiettivi di marketing aziendale;
- responsabile della comunicazione istituzionale cioè colui che coordina e gestisce le attività di promozione dell'immagine e della comunicazione anche istituzionale operando in consorzi, raggruppamenti, reti, associazioni di imprese e organismi similari;
- analista sistemista, cioè colui che presta la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;



- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- responsabile dei servizi prenotazione, cioè colui, in strutture articolate e complesse, avendo adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione in ambito turistico, coordina l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione e ai sistemi di comunicazione. Tale lavoratore cura inoltre i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio e partecipa a impostarne e svilupparne le politiche;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello C

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute, essi hanno altresì funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di uffici, impianti, reparti, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- primo portiere;
- primo maitre d'hotel;
- capo cuoco*;
- capo bar-man*, cioè il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;
- cassiere centrale, cioè colui che, in aziende con strutture organizzative complesse, con autonomia iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, effettua funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;
- prima governante;
- capo c.e.d.;
- analista - programmatore c.e.d.;
- capo ricevimento;
- capo servizio amministrativo;
- responsabile della formazione nelle strutture scolastiche per l'istruzione e la formazione professionale turistica ed alberghiera, cioè colui che si occupa sia della formazione iniziale sia degli aggiornamenti professionali del personale, tutor di tirocinanti, tutor di apprendisti, istruttori ed insegnanti di materie tecnico pratiche;
- responsabile impianti tecnici, cioè colui che ha la responsabilità di tutti gli impianti, ne propone eventuali modifiche tecniche, pianifica la loro manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, coordina l'attività del personale addetto, nei villaggi turistici coordina gli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
- coordinatore del centro prenotazioni;
- capo servizio personale;
- assistente del direttore, cioè colui che, con autonomia di iniziativa e particolare esperienza professionale acquisita nei vari settori nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, svolge funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici;
- funzionario di vendita;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello D

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che, con autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono attività che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica;

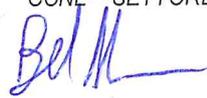
- i Lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri Lavoratori.

Profili esemplificativi:

- programmatore C.E.D.;
- segretario ricevimento cassa o amministrazione;
- portiere unico;
- portiere di notte;
- prima guardarobiera consegnataria, cioè colui che predispone sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne ha la consegna e coordina l'attività delle altre guardarobiere;
- dietologo diplomato;
- infermiere diplomato professionale;
- operaio specializzato provetto, cioè colui che è in possesso di conoscenze tecnico-specialistiche che gli permettono di interpretare schemi e/o disegni, di trovare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;
- coordinatore reparto cure sanitarie;
- impiegato addetto alla comunicazione istituzionale senza capo;
- cuoco unico*;
- sotto capo cuoco;
- coordinatore housekeeping villaggi turistici*;
- capo operaio;
- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar sarà inquadrato al C livello);
- maitre (nella qualifica di maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maitre in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);
- primo sommelier, cioè colui che ha anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di più chef ai vini (sommelier);
- segretario con funzioni di portineria, con la precisazione che, laddove le attività di portineria e ricevimento sono state unificate, il lavoratore svolge i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- coordinatore ricevimento villaggi turistici, cioè colui che ha la responsabilità del coordinamento tecnico-funzionale del servizio di ricevimento;
- capo centralinista, cioè colui che, in complesse strutture organizzative, è responsabile del controllo e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolge inoltre attività complesse che richiedono una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali e una adeguata conoscenza delle lingue estere;
- barman unico*;
- impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- controllo amministrativo;
- corrispondente in lingue estere;
- economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;
- fisiochinesiterapista diplomato;
- governante unica*;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello E

Appartengono a questo livello i Lavoratori che, anche preposti a gruppi operativi, con autonomia esecutiva, svolgono mansioni specifiche di carattere amministrativo, tecnico-pratico o di vendita e



relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- infermiere;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- istruttore di ginnastica correttiva;
- addetto a macchine elettrocontabili;
- cuoco capo partita*;
- chef de rang, sala, vini (sommelier), trinciatore;
- seconda governante;
- barman, barwoman;
- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- centralinista lingue estere, cioè colui che, avendo una buona e specifica conoscenza delle lingue estere, effettua prestazioni specializzate sia per le comunicazioni interne che per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- capo garage;
- capo giardiniere;
- operaio specializzato, cioè colui che, in base ad indicazioni, per schemi o altro di equivalente, effettua interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- addetto fangoterapia;
- massoterapista;
- conducente di automezzi pesanti, cioè colui che è in possesso dei requisiti previsti dalla legge conduca automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;
- guardarobiera unica consegnataria;
- portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);
- estetista;
- segretario, cioè colui che si occupa delle operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza sulla base di specifiche istruzioni e nel rispetto delle procedure stabilite;
- stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- operatore c.e.d., cioè colui che, non è in grado di agire in completa autonomia tecnica, anche se opera a livello di procedura, e svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica ed intervenire su programmi già esistenti secondo istruzioni logiche;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello F

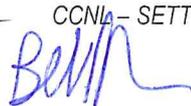
Appartengono a questo livello i Lavoratori che sono in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche e svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

Profili esemplificativi:

- centralinista;
- telescrivente;
- magazziniere comune con funzioni operaie; ¹
- assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);
- addetto al controllo amministrativo, amministrazione personale, alla segreteria, al ricevimento cassa, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- cassiere bar ristorante;
- dattilografo;
- conduttore con lingue;
- autista;



CCNL - SETTORE TURISMO - FEDERAZIEDNE - FAILM - FEDERDIPENDENTI



- 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, cioè colui che si occupa delle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni ma operi anche nel servizio di ristorazione;
- conducente automezzi leggeri, cioè colui che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, conduca 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, cioè colui che esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature secondo precise indicazioni;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- cuoco, cameriere, barista, cioè coloro che svolgono la propria attività in aziende alberghiere la cui natura e struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non richiede l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori. Tali aziende si caratterizzano per il menu fisso ed in quanto le prestazioni fornite hanno carattere semplice e ripetitivo sia la preparazione dei cibi sia per la somministrazione degli alimenti e bevande;
- operatore pizza, cioè colui che svolge la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per ragioni legate alla semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per la standardizzazione dei processi operativi, non richiede l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, Tale lavoratore, seguendo sulla base di indicazioni fornite e di limitate ricette, prepara e cuoce impasti già predisposti, provvede alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;
- addetto alla sicurezza, cioè colui che assicura l'ordinato ingresso e uscita della clientela, occupandosi anche della tutela dei beni dell'azienda, ed opera all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di dettagliate istruzioni;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;
- addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- addetto alle inalazioni;
- assistente di portineria, cioè colui che, conoscendo le lingue straniere, si occupa di svolgere compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea seguendo dettagliate indicazioni;
- altre qualifiche di valore equivalente.

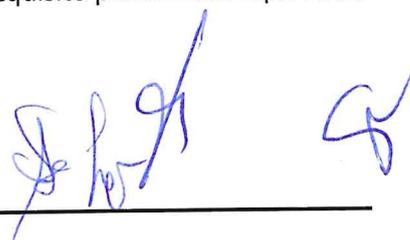
Livello G

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

Profili esemplificativi:

- addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa nei casi in cui le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, incluso il rifornimento delle relative dotazioni, sono affidate ad un unico operatore;
- commis di cucina, sala e piani, bar, tale lavoratore è diplomato o ha acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello H



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

Profili esemplificativi:

- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- aiuto reparto cure sanitarie;
- addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato;
- addetto portineria;
- garagista;
- rammendatore, cucitore, stiratore;
- cameriere ai piani, cioè colui che si occupa delle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, incluso il rifornimento delle relative dotazioni;
- cameriere villaggi turistici;
- addetto mensa personale;
- lavandaio;
- conduttore;
- addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;
- vetturiere;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello I

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

Profili esemplificativi:

- commissioniere;
- vestiarista;
- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;
- addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
- altre qualifiche equivalenti.

*) profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano".

Art.97quinquies - Classificazione del personale per il comparto Porti e Approdi Turistici

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 10 livelli professionali e retributivi, di cui due relativi alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.



L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

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

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 60 lordi per la Categoria A e € 50 lordi per la Categoria B.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. Tali Lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

- direttore del porto.

Quadro B1

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive che, in condizione di autonomia decisionale ed operativa, abbiano con carattere continuativo la responsabilità di unità aziendali con struttura organizzativa non complessa o di settori di particolare complessità organizzativa, il tutto al fine di dare attuazione agli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità ad essi attribuito.

Profili esemplificativi:

- vice Direttore del porto.

Livello B

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa ed ai quali, all'interno delle responsabilità ad essi affidate, sono attribuiti funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole importanza aziendale.

Profili esemplificativi:

- responsabile tecnico o amministrativo del porto; nostromo (con la precisazione che nel caso in cui al nostromo siano attribuite anche le mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e le mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione, lo stesso potrà essere inquadrato al livello superiore);

- altre qualifiche equivalenti.

Livello C

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute, essi hanno altresì funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di uffici, impianti, reparti, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

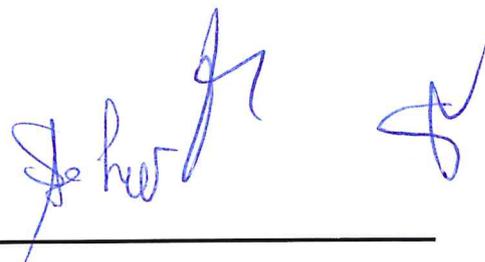
Profili esemplificativi:

- responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza;

- capo ufficio tecnico o amministrativo;

- responsabile tecnico dei mezzi nautici;

- altre qualifiche di valore equivalente.



Livello D

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che, con autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono attività che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute 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.

Profili esemplificativi:

- addetto alla torre di controllo;
- impiegato di concetto;
- sommozzatore-ormeggiatore (se le mansioni di sommozzatore sono svolte con saltuarietà, lo stesso sarà inquadrato al 4° livello);
- operaio specializzato provetto;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello E

Appartengono a questo livello i Lavoratori che, anche preposti a gruppi operativi, con autonomia esecutiva, svolgono mansioni specifiche di carattere amministrativo, tecnico-pratico o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al 3° livello);
- impiegato d'ordine;
- operaio specializzato con cumulo di mansioni; - altre qualifiche equivalenti.

Livello F

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

Profili esemplificativi:

- giardiniere;
- operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello G

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

Profili esemplificativi:

- operaio comune addetto ai servizi portuali;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello H

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

Profili esemplificativi:

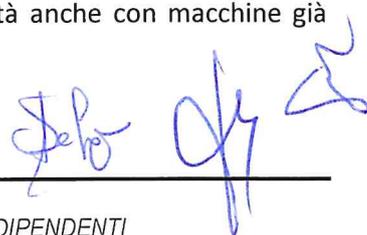
- operatore unico dei servizi di pulizia;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello I

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

Profili esemplificativi:

- inserviente generico;



- altre qualifiche equivalenti.

Art.97 sexies - Classificazione del personale per il comparto Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 10 livelli professionali e retributivi, di cui due relativi alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica. L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

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

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 60 lordi per la Categoria A e € 50 lordi per la Categoria B.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. Tali Lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

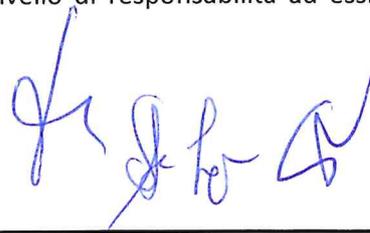
- direttore.

Quadro B1

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive che, in condizione di autonomia decisionale ed operativa, abbiano con carattere continuativo la responsabilità di unità aziendali con struttura organizzativa non complessa o di settori di particolare complessità organizzativa, il tutto al fine di dare attuazione agli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità ad essi attribuito.

Profili esemplificativi:

- vicedirettore di A;



- direttore di campeggio o villaggio turistico per le cui caratteristiche, per la struttura del servizio nonché per la semplicità dei modelli organizzativi adottati è esclusa la figura di direttore di categoria A;

- vicedirettore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

Livello B

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa ed ai quali, all'interno delle responsabilità ad essi affidate, sono attribuiti funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole importanza aziendale.

Profili esemplificativi:

- capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, con autonomia tecnica e amministrativa di gestione;

- altre qualifiche equivalenti.

Livello C

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute, essi hanno altresì funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di uffici, impianti, reparti, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- capo cuoco*;

- responsabile impianti tecnici;

- responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;

- capo servizio amministrativo;

- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello D

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza;

- i Lavoratori specializzati provetti che, con autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono attività che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute 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.

Profili esemplificativi:

- impiegato di concetto;

- capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore;

- magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione;

- capo ufficio contabile - impiegato di concetto;

- 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 richiede autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;

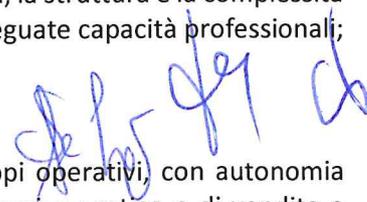
- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;

- altre qualifiche equivalenti.

Livello E

Appartengono a questo livello i Lavoratori che, anche preposti a gruppi operativi, con autonomia esecutiva, svolgono mansioni specifiche di carattere amministrativo, tecnico-pratico o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:



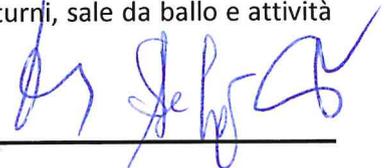
- infermiere;
- stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- capo squadra idraulici, capo squadra dipintori, capo squadra elettricisti, capo squadra falegnami, capo squadra muratori, coordinatori del lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori;
- operaio specializzato, cioè colui che in base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

Livello F

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

Profili esemplificativi:

- capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;
- magazziniere comune;
- sorvegliante di infanzia non diplomato;
- 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 le quali per la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non richiedono l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori. Tali aziende si caratterizzano per il menu fisso ed in quanto le prestazioni fornite hanno carattere semplice e ripetitivo sia la preparazione dei cibi sia per la somministrazione degli alimenti e bevande;
- pizzaiolo;
- centralinista;
- 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;
- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari, etc., alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- controllore di campeggio senza autonomia decisionale;
- dattilografo;
- conducente automezzi e natanti;
- addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione cioè colui che assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni e operi anche nel servizio di ristorazione;
- addetto alla sicurezza, cioè colui che assicura l'ordinato ingresso e uscita della clientela, occupandosi anche della tutela dei beni dell'azienda, ed opera all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di dettagliate istruzioni;
- altre qualifiche di valore equivalente.




Livello G

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

Profili esemplificativi:

- commis di bar;
- commis di cucina;
- commis di ristorante;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello H

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

Profili esemplificativi:

- aiuto ricezionista;
- lavandaio;
- addetto ai servizi di spiaggia;
- stiratrice;
- 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;
- custode;
- cameriera/e villaggi turistici, cioè colui che si occupa delle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;
- cameriera/e camping cioè colui che si occupa delle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello I

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

Profili esemplificativi:

- fattorino;
- personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici;
- altre qualifiche equivalenti.

*) profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano".

Art.97septies - Classificazione del personale per il comparto Imprese di viaggio e turismo

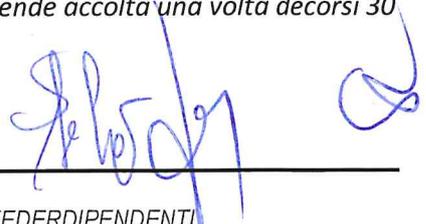
I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 10 livelli professionali e retributivi, di cui due relativi alla categoria dei quadri, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nelle Tabelle accluse.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali e delle esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI



Disposizioni peculiari per i quadri

Sono considerati quadri i lavoratori che, sebbene non appartenenti alla categoria dei dirigenti, sono titolari di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica. L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

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

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Indennità di funzione

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, pari a euro 60 lordi per la Categoria A e € 50 lordi per la Categoria B.

Quadro A

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive a cui è stato attribuito un elevato livello di responsabilità gestionale ed organizzativa. Essi danno apporti qualificati per la definizione degli obiettivi aziendali e svolgono, con carattere continuativo, funzioni per lo sviluppo e l'attuazione di tali obiettivi. Tali Lavoratori, inoltre, gestiscono, coordinano e controllano i diversi settori e servizi aziendali con autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali.

Profili esemplificativi:

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

Quadro B1

Appartengono a questa categoria i Lavoratori con funzioni direttive che, in condizione di autonomia decisionale ed operativa, abbiano con carattere continuativo la responsabilità di unità aziendali con struttura organizzativa non complessa o di settori di particolare complessità organizzativa, il tutto al fine di dare attuazione agli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità ad essi attribuito.

Profili esemplificativi:

- responsabile marketing di network di agenzie di viaggio;
- capo agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio con attività centralizzata;
- responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio.

Livello B

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, contraddistinte da autonomia operativa ed iniziativa ed ai quali, all'interno delle responsabilità ad essi affidate, sono attribuiti funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole importanza aziendale.

Profili esemplificativi:

- capo C.E.D. e analista - programmatore C.E.D.;
- 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;
- addetto ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;
- addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello C

Appartengono a questo livello i Lavoratori che svolgono mansioni caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa nel campo ed in applicazione delle direttive generali ricevute, essi hanno altresì

funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di uffici, impianti, reparti, per le quali è necessaria una specifica competenza professionale.

Profili esemplificativi:

- 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 servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;
- capo agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello D

Appartengono a questo livello:

- i Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza;
- i Lavoratori specializzati provetti che, con autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono attività che richiedono una specifica ed adeguata capacità professionale ottenute 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.

Profili esemplificativi:

- programmatore c.e.d.;
- stenodattilografa in lingue estere;
- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;
- traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
- addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, avente capacità di costruzione tariffaria autonoma e con conoscenza di lingue;
- promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
- programmatore di acquisita capacità, cioè 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;
- 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;
- altre qualifiche equivalenti.

Livello E

Appartengono a questo livello i Lavoratori che, anche preposti a gruppi operativi, con autonomia esecutiva, svolgono mansioni specifiche di carattere amministrativo, tecnico-pratico o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche in qualunque modo ottenute.

Profili esemplificativi:

- operatore c.e.d.;
- contabile d'ordine;
- impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- 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;
- stenodattilografo;
- impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;

- impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
- impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello F

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

Profili esemplificativi:

- archivista;
- autista;
- fatturista;
- addetto esclusivamente alle macchine contabili;
- hostess;
- dattilografo;
- addetto al centralino e/o telescriventi;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- portavalori;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello G

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

Profili esemplificativi:

- personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello H

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

Profili esemplificativi:

- custode;
- portiere;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- altre qualifiche di valore equivalente.

Livello I

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

Profili esemplificativi:

- personale di fatica e addetto alle pulizie;
- altre qualifiche equivalenti.

ART. 98 – WELFARE

Al fine di incentivare e stimolare tale strumento, le parti stabiliscono il welfare come uno strumento fondamentale ed essenziale, per migliorare il clima aziendale e aumentare il benessere dei dipendenti. Un'azienda dotata di un piano di welfare strutturato e attento ai bisogni delle persone, è in grado di trattenere i talenti migliori e attrarne di nuovi.

Dotarsi di un piano di welfare aziendale, infatti, mette a disposizione dei lavoratori benefit dal valore non solo economico, ma anche di vero e proprio benessere, come la possibilità di conciliare vita privata

e vita lavorativa. Un piano di welfare favorisce il raggiungimento di un'elevata produttività e competitività, senza intaccare la sostenibilità di lungo periodo del piano economico dell'azienda. In estrema sintesi, per l'azienda i vantaggi sono duplici:

DIRETTI

Totale deducibilità fiscale ai fini IRES/IRAP;

Risparmio contributivo sul costo del personale.

INDIRETTI

Maggiore produttività dei dipendenti;

riduzione dell'assenteismo;

migliori prestazioni lavorative;

riduzione del turnover e quindi capacità di trattenere personale qualificato;

miglioramento dell'immagine e della reputazione aziendale e quindi maggior capacità di attrarre nuovi talenti.

Ragion per cui, per rafforzare tale strumento, le parti stabiliscono così come previsto all'art. 13 comma 1 e 7 del presente contratto, e come da riferimento normativo all'art. 51 comma 2 lett. f del TUIR, di riconoscere al lavoratore a decorrere dal primo gennaio e da utilizzare entro il 31 gennaio dell'anno successivo il valore di 200 euro.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al primo gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

con contratto a tempo indeterminato;

con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° gennaio -31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSA/RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le Parti precisano altresì che i valori indicati nel presente articolo sono riconosciuti un'unica volta nel periodo di competenza nel caso di lavoratori reiteratamente assunti o utilizzati con varie tipologie contrattuali (contratto a tempo determinato, somministrazione, ecc.) presso la medesima azienda.

APPENDICI

1. REGOLAMENTO DELL'APPRENDISTATO

Art.1 - Qualificazione del rapporto contrattuale

1. Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso di trenta giorni decorrente dal medesimo termine.

2. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 d.lgs.n.81/2015 e come compiutamente disciplinato nel successivo art.19, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

Art.2 - Apprendistato professionalizzante.

1. Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

2. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44 c.1 d.lgs.n.81/2015).

Art.3 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al d.lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss d.lgs.n.81/2015).

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 d.lgs.n.81/2015).

3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai Lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

- 1° anno: 50%;
- 2° anno: 50%;
- 3° anno: 65%;
- 4° anno: 70%.

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

4. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del d.lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante.

Art.4 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca



1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 d.lgs.n.81/2015).
2. 2)Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Fermo quanto sopra, si applica (anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare) quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante.
3. 3)Per l'inquadramento finale nei livelli A, B1, B livello, l'unico contratto relativo all'apprendistato che potrà essere stipulato è il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, fatta eccezione per il settore Aziende Alberghiere, Complessi Turistico-ricettivi dell'aria aperta, Imprese di viaggio e turismo, Tour operator e network di agenzie di viaggi e turismo e Porti e Approdi Turistici rispetto ai quali il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca potrà essere stipulato per il C e D livello.

Art.5 - Proporzione numerica

1. In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.
2. In aziende in cui il numero di dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.
3. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art.6 - Disciplina del rapporto

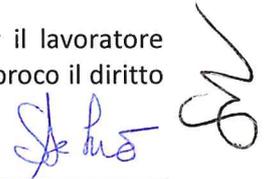
1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale e il tutor assegnato.
2. Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'EBTI.
3. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnato all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Art.7 - Parere di conformità

1. Il datore di lavoro, anche preventivamente all'assunzione, dovrà richiedere l'assistenza dell'EBTI per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso ente.
2. Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Art.8 - Periodo di prova

1. E' previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.



2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art.9 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

2. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro nell'apposito libretto formativo.

Art.10 - Obblighi del datore di lavoro

1. In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che proceda all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

a. di impartire o di far impartire nella sua azienda all'apprendista l'insegnamento necessario affinché possa conseguire le capacità per ottenere la qualifica prevista;

b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal contratto;

d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art.11 - Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:

a. seguire le istruzioni fornite dal datore di lavoro o dalla persona (tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale;

b. prestare la sua attività con la massima diligenza;

c. frequentare con assiduità e impegno i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione professionale;

d. seguire con la massima diligenza e impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

e. osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda.

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art.12 - Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni.

Art.13 - Trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal C al H.

2. La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:

- primo anno: 80%

- secondo anno: 85%

- terzo anno: 90%

- quarto anno: 95%

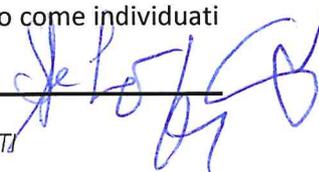
3. La retribuzione degli apprendisti, individuata nella proporzione sopra indicata del 95%, si applica nelle ipotesi in cui la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali.

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

5. E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art.14 - Durata del contratto di apprendistato

La durata massima del contratto di apprendistato è pari a 36 mesi, fatta eccezione per il sesto livello che è pari a 24 mesi e per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano come individuati



(*) nell'art.101 la cui durata massima è pari a 48 mesi, fatta eccezione per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati al livello E la cui durata massima è pari a 42 mesi.

Art.15 - Formazione

A) Durata

1. L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore ad ore medie annue: 80 per i livelli B e C, 60 per i livelli D, E e F, 40 per il livello G.
2. Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui al comma precedente si determina riproponendo il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.
3. Le attività formative svolte in precedenza presso altri datori di lavoro, riferite allo stesso profilo professionale e stesse specifiche mansioni, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi a condizione che non sia intercorso tra un periodo e l'altro una interruzione superiore all'anno E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
4. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B) Contenuti

1. Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale in sigla EBTI.
2. E' prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
3. L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
 - a. comportamenti relazionali;
 - b. comunicazione;
 - c. organizzazione del lavoro;
 - d. disciplina del rapporto di lavoro;
 - e. misure a tutela della sicurezza sul lavoro.
5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
 - a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
 - b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - d. conoscere e saper utilizzare strumenti, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);



- e. conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;
- f. conoscere il processo e le relative innovazioni inerenti il contesto aziendale;
- 6. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Art.16 - Apprendistato in cicli stagionali

1. Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni produttive.
2. Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine. In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente art.15 lettera A regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
3. Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.
4. L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva.
5. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Art.17 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale da costituire o comunque prescelto dalle OO.SS. stipulanti.

Art.18 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, anche per quanto concerne la percentuale di conferma prevista dall'art.42, comma 8, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

2. REGOLAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE DI CONCILIAZIONE

Art.1 - Composizione e sede della Commissione Nazionale

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

Art.2 - Convocazione della Commissione Nazionale

1. Per tutte le attività inerenti alla convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti.
2. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.
3. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

4. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

5. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Art.3 - Istruttoria e decisione della Commissione Nazionale

1. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

2. La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

3. Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

4. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulati da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

Art.4 - Commissioni di Conciliazione Regionali e/o territoriali

1. Le Commissioni di Conciliazione Regionali intervengono per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale.

2. Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

3. La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionale e/o territoriale ogni qual volta sia richiesto, a fronte di esigenze di natura specificamente territoriali o aziendali.

Art.5 - Convocazione della Commissione Regionale e/o Territoriale

1. La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

2. A livello procedurale valgono le regole della Commissione nazionale, in quanto applicabili.

Art.6 - Istruttoria e decisione della Commissione Regionale e/o Territoriale

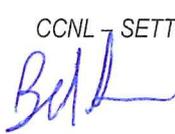
1. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

2. La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.

3. In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

Art.7 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale sarà istituita con successivo accordo tra le parti fermo restando gli accordi già sottoscritti nel presente contratto tra le parti.



Art.8 - Attivazione della procedura di conciliazione

1. Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.
2. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Art.9 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo in cui devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Art.10 - Convocazioni delle parti

1. La Commissione di Conciliazione provvede tempestivamente alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.
2. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Art.11 - Istruttoria

1. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
2. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Art.12 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

1. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia considerata;
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
2. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
3. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato a cura della parte interessata, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
4. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Art.13 - Risoluzione bonaria della controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Cod. Civ. e artt.410 e 411 c.p.c.



Art.14 - Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata Commissione di Conciliazione Nazionale.

Art.15 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art.80 c.4 del d.lgs.n.276/2003 e successive modifiche.

2. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

3. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art.16 - Risoluzione della lite in via arbitrale

1. Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n.183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;

b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;

c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

2. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

3. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art.1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art.2113 c.4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art.808ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art.474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Art.17 - Controversie collettive

1. 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 RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

2. 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 al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

TABELLE

Settore Pubblici Esercizi - Ristorazione collettiva e commerciale – Rifugi Alpini – Stabilimenti Balneari - Alberghi Diurni – Imprese di viaggio e turismo, tour operator e network di agenzie di viaggio e turismo

| Retribuzioni Base Inquadramento | Retribuzione Base 01/05/2023 |
|------------------------------------|---------------------------------|
| A | € 2235,00* |
| B1 | € 2077,00* |
| B | € 1987,00 |
| C | € 1896,00 |
| D | € 1780,00 |
| E | € 1698,00 |
| F | € 1652,00 |
| G | € 1613,00 |
| H | € 1581,00 |
| I | € 1550,00 |

*) Di cui:

- € 60,00 quale indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, per la categoria A;

- € 50,00 quale indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali aziendali, per la categoria B1.

Apprendistato professionalizzante

| Inquadramento | Paga Base |
|----------------|-----------|
| C (1°-12° m.) | € 1516,80 |
| C (13°-24° m.) | € 1611,60 |
| C (25°-36° m.) | € 1706,40 |
| D (1°-12° m.) | € 1424,00 |
| D (13°-24° m.) | € 1513,00 |
| D (25°-36° m.) | € 1602,00 |
| E (1°-12° m.) | € 1358,40 |
| E (13°-24° m.) | € 1443,30 |
| E (25°-36° m.) | € 1528,20 |
| F (1°-12° m.) | € 1321,60 |
| F (13°-24° m.) | € 1404,20 |
| F (25°-36° m.) | € 1486,80 |
| G (1°-12° m.) | € 1290,40 |
| G (13°-24° m.) | € 1371,05 |
| G (25°-36° m.) | € 1451,70 |
| H (1°-12° m.) | € 1264,80 |
| H (13°-24° m.) | € 1343,85 |

Apprendistato professionalizzante – profili artigiani

| Inquadramento | Paga Base |
|----------------|-----------|
| C (1°-12° m.) | € 1516,80 |
| C (13°-24° m.) | € 1611,60 |
| C (25°-36° m.) | € 1706,40 |
| C (37°-48° m.) | € 1801,20 |
| D (1°-12° m.) | € 1424,00 |
| D (13°-24° m.) | € 1513,00 |
| D (25°-36° m.) | € 1602,00 |
| D (37°-48° m.) | € 1691,00 |
| E (1°-12° m.) | € 1358,40 |
| E (13°-24° m.) | € 1443,30 |
| E (25°-36° m.) | € 1528,20 |
| E (37°-48° m.) | € 1613,10 |

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

| Inquadramento | Paga Base |
|----------------|-----------|
| C (1°-24° m.) | € 948,00 |
| C (25°-36° m.) | € 1232,40 |
| C (37°-48° m.) | € 1327,20 |
| D (1°-24° m.) | € 890,00 |
| D (25°-36° m.) | € 1157,00 |
| D (37°-48° m.) | € 1246,00 |
| E (1°-24° m.) | € 849,00 |
| E (25°-36° m.) | € 1103,70 |
| E (37°-48° m.) | € 1188,60 |
| F (1°-24° m.) | € 826,00 |
| F (25°-36° m.) | € 1073,80 |
| F (37°-48° m.) | € 1156,40 |
| G (1°-24° m.) | € 806,50 |
| G (25°-36° m.) | € 1048,45 |
| G (37°-48° m.) | € 1129,10 |

Apprendistato di alta formazione e ricerca

| Inquadramento | Paga Base |
|-----------------|-----------|
| A (1°-12° m.) | € 1740,00 |
| A (13°-24° m.) | € 1848,75 |
| A (25°-36° m.) | € 1957,50 |
| B1 (1°-12° m.) | € 1621,60 |
| B1 (13°-24° m.) | € 1722,95 |
| B1 (25°-36° m.) | € 1824,30 |
| B (1°-12° m.) | € 1589,60 |
| B (13°-24° m.) | € 1688,95 |
| B (25°-36° m.) | € 1788,30 |

f.to

FEDERAZIENDE
FEDERAZIENDE
 CONFEDERAZIONE DELLE PICCOLE E
 MEDIE IMPRESE, DEI LAVORATORI
 AUTONOMI E DEI PENSIONATI

FEDERDIPENDENTI



FAILM

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

SCHEMA DI CLASSIFICAZIONE PER IL DEPOSITO DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO
(art. 4 del protocollo CNEL-Parti sociali 24-1-2018)

1 - Esatta denominazione dell'accordo:

CCNL SETTORE TURISMO

2 - Settore contrattuale: TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI



3 - Tipologia di accordo (barrare la casella che interessa):



nuovo accordo

indicare denominazione:

RE TURISMO

data di stipula: 26/2/24

data di decorrenza: 26/2/24

data di scadenza: 25/2/27



accordo di rinnovo

indicare denominazione:

data di stipula:

data di decorrenza:

data di scadenza:



integrativo di precedenti accordi (anche per specifici temi o di interpretazione autentica)

indicare denominazione:

data di stipula:

data di decorrenza:

data di scadenza:



testo definitivo coordinato delle norme contrattuali vigenti

indicare denominazione:

data di stipula:

data di decorrenza:

data di scadenza:



verbale di accordo per adesione

indicare denominazione:

data di stipula:

data di decorrenza:

data di scadenza:



accordo di confluenza

indicare denominazione:

data di stipula:

data di decorrenza:

data di scadenza:

6 – Parte firmataria incaricata della trasmissione, ai sensi dell'art. 1 del Protocollo CNEL-Parti sociali del 24 gennaio 2018 (indicare anche la confederazione/associazione nazionale di riferimento):
FEDERAZIENDE

Data di trasmissione: 26/2/24

Per eventuali contatti indicare nominativo, telefono ed indirizzo email:

Dott. Eleno Mazzotta - 3395888150 - eleno.mazzotta@federaziende.net

Note:

