

TURISMO - Confcommercio

1° maggio 2013 - 31 agosto 2016

*Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dalle **ipotesi di accordo 18 gennaio 2014** al c.c.n.l. 20 febbraio 2010 (integrato dall'accordo 16 giugno 2014) per i dipendenti dalle aziende del settore turismo aderenti a FEDERALBERGHI, FIPE (*), FAITA, FIAVET (*), FEDERRETI e CONFCOMMERCIO*

(*) La presente organizzazione non ha siglato l'ipotesi di accordo 18 gennaio 2014 e l'accordo 16 giugno 2014.

<u>DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO</u>	
<u>ASSUNZIONE</u>	<u>ASSENZE</u>
<u>MANSIONI</u>	<u>SANZIONI DISCIPLINARI</u>
<u>DIRITTI SINDACALI</u>	<u>ESTINZIONE DEL RAPPORTO</u>
<u>RETRIBUZIONE</u>	<u>ASSISTENZA INTEGRATIVA</u>
<u>DURATA DELLA PRESTAZIONE</u>	<u>CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</u>
<u>LUOGO DELLA PRESTAZIONE</u>	
<u>PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI</u>	
<u>APPRENDISTATO</u>	<u>LAVORO A TEMPO PARZIALE</u>
<u>LAVORO A TERMINE</u>	<u>LAVORO RIPARTITO</u>
<u>CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE</u>	
<u>PREVIDENZA INTEGRATIVA</u>	
<u>FONDO PENSIONE</u>	<u>CONTRIBUTI</u>

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Classificazione del personale

I lavoratori sono classificati in 10 livelli (9, nel caso di Alberghi diurni e Stabilimenti balneari), secondo un sistema di inquadramento unico per operai, impiegati e quadri.

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.

Quadri A

Lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi.

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

Quadri B (*)

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

1° Livello

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

2° Livello

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

3° Livello

Impiegati: lavoratori che svolgono mansioni di concetto, o prevalentemente tali, che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza.

Operai: lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico-pratica.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali sopra indicate, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.

4° Livello

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

5° Livello

Impiegati e operai: lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

6° Livello S

Lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità.

6° Livello

Lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

7° Livello

Lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate.

(*) Livello non previsto per i settori Alberghi diurni e Stabilimenti balneari.

Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

<i>Livelli</i>	<i>Durata/giorni</i>
A e B	180
1	150
2	75
3	45
4 e 5	30
6 S	20
6 e 7	15

Nota alla tabella

- Durata: giorni di effettivo lavoro.

Il lavoratore riassunto presso la stessa azienda entro 2 anni, con la stessa qualifica, è dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

L'azienda che risolve il rapporto durante o al termine del periodo di prova di un lavoratore assunto fuori provincia è tenuta al rimborso delle spese del viaggio (andata e ritorno).

MANSIONI

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori pari a 3 mesi.

Per i dipendenti dei porti ed approdi turistici è prevista la possibilità di cumulare le mansioni di ormeggiatore durante il periodo estivo e quelle di manutentore durante la stagione invernale.

DIRITTI SINDACALI

Esercizio dei diritti sindacali

Permessi

I componenti la R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto spetta a:

a) 3 componenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, nella misura di un'ora all'anno per ciascun dipendente;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti, nella misura di 8 ore mensili;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b), nella misura di 8 ore mensili.

I lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione stipulante, per l'espletamento delle loro funzioni hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo annuo di:

<i>Ore annue</i>	<i>Dipendenti azienda</i>
24	da 6 a 15
70	oltre 15

Nota alla tabella

- 70 ore annue: competono anche nelle agenzie di viaggio indipendentemente dal numero dei dipendenti.

I permessi spettanti alle R.S.U. e quelli spettanti alle Organizzazioni sindacali sono cumulabili.

Assemblee

Nelle unità aziendali con più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore retribuite nell'anno solare.

La convocazione deve essere comunicata alla direzione con sufficiente anticipo, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Deleghe sindacali

L'azienda provvede alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore, contenente l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda deve versare il contributo, commisurato all'1% di paga base e contingenza (paga base nazionale conglobata per Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi, Alberghi e Campeggi minori) in atto dal 1° gennaio di ciascun anno, per quattordici mensilità.

Quota di servizio

Per il funzionamento degli Enti bilaterali è previsto un contributo dello 0,40% (diviso in parti uguali tra azienda e lavoratore) di paga base e contingenza (paga base nazionale conglobata per Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi, Alberghi e Campeggi minori).

Il contributo è riscosso tramite l'INPS, ai sensi della convenzione stipulata il 1° luglio 2002 tra il medesimo Istituto e le parti stipulanti il c.c.n.l.

L'azienda che ometta il versamento del contributo dovuto all'Ente bilaterale deve erogare ai lavoratori aventi diritto le prestazioni assicurate dall'Ente.

RETRIBUZIONE

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

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

La quota oraria si ottiene utilizzando i seguenti divisori della retribuzione mensile:

<i>Orario settimanale</i>	<i>Divisore</i>
45 ore	192
44 ore	190
40 ore	172

Minimi tabellari

Ogni lavoratore ha diritto al minimo di retribuzione mensile di seguito indicato, in relazione al livello di inquadramento contrattuale.

In presenza di situazioni di crisi accertate dalle organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l., è possibile, previa intesa territoriale, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali sotto indicati. A tali intese viene riconosciuta validità pari a quella attribuita al c.c.n.l., a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore al periodo di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali firmatarie del c.c.n.l., salvo successiva proroga concordata dalle parti stesse.

A) Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi

Livelli	Paga base nazionale conglobata				
	dal 1.2.2014	dal 1.10.2014	dal 1.4.2015	dal 1.10.2015	dal 1.4.2016
A	2.109,82	2.134,91	2.159,99	2.185,08	2.210,16
B	1.953,30	1.976,53	1.999,75	2.022,98	2.046,20
1	1.819,89	1.841,53	1.863,16	1.884,80	1.906,44
2	1.663,37	1.683,14	1.702,92	1.722,70	1.742,47
3	1.568,76	1.587,41	1.606,07	1.624,72	1.643,37
4	1.480,29	1.497,89	1.515,49	1.533,09	1.550,69
5	1.388,26	1.404,76	1.421,27	1.437,77	1.454,28
6S	1.334,88	1.350,75	1.366,62	1.382,49	1.398,37
6	1.315,97	1.331,61	1.347,26	1.362,91	1.378,55
7	1.233,16	1.247,82	1.262,49	1.277,15	1.291,81

Nota alla tabella

- Paga base nazionale conglobata: comprende l'indennità di contingenza e l'e.d.r. confederale.

B) Agenzie di viaggio, Pubblici Esercizi e Sale Bingo, Stabilimenti balneari

Livelli	Importi mensili						
	dal 1.1.2010	dal 1.9.2010	dal 1.3.2011	dal 1.9.2011	dal 1.3.2012	dal 1.9.2012	dal 1.4.2013
A	1.392,40	1.413,78	1.435,16	1.456,54	1.477,92	1.513,55	1.542,04
B	1.253,93	1.273,73	1.293,53	1.313,33	1.333,13	1.366,12	1.392,49
1	1.132,47	1.150,91	1.169,35	1.187,79	1.206,23	1.236,97	1.261,54
2	994,01	1.010,87	1.027,73	1.044,59	1.061,45	1.089,54	1.112,00
3	910,57	926,47	942,37	958,27	974,17	1.000,67	1.021,85
4	832,75	847,75	862,75	877,75	892,75	917,75	937,75
5	750,91	764,98	779,05	793,12	807,19	830,64	849,38
6S	703,68	717,21	730,74	744,27	757,80	780,35	798,37
6	686,45	699,79	713,13	726,47	739,81	762,04	779,81
7	612,57	625,07	637,57	650,07	662,57	683,40	700,05

Note alla tabella

- Tutti i settori: l'ipotesi di accordo 18 gennaio 2014 non trova applicazione in quanto non è stata siglata da FIPE e FIAVET.

- Agenzie di viaggio e imprese del settore della ristorazione collettiva: l'applicazione degli aumenti contrattuali prevista a gennaio 2010 viene differita a luglio 2010: a decorrere da detta data saranno erogati - oltre agli importi indicati in tabella con decorrenza gennaio 2010 - l'importo dell'incremento retributivo spettante per il periodo gennaio-giugno 2010, in 7 rate mensili. Ai fini dell'effettuazione del calcolo, si riportano i valori degli aumenti stabiliti da gennaio 2010, che vanno moltiplicati per 6 e divisi per 7: liv. A: € 14,26; liv. B: € 13,20; liv. 1: € 12,30; liv. 2: € 11,24; liv. 3: € 10,60; liv. 4: € 10,00; liv. 5: € 9,38; liv. 6S: € 9,02; liv. 6: € 8,89; liv. 7: € 8,33. In caso di sospensione del rapporto, la corresponsione avverrà a partire dal primo mese utile.

C) Alberghi e Campeggi minori

I minimi di retribuzione sono i seguenti per i dipendenti da:

- alberghi due stelle (ex terza) e una stella (ex quarta), pensioni e locande;
- campeggi con un numero di presenza-licenza non superiore a 1.200.

Livelli	Importi				
	dal 1.2.2014	dal 1.10.2014	dal 1.4.2015	dal 1.10.2015	dal 1.4.2016
A	2.097,23	2.122,16	2.147,10	2.172,03	2.196,97
B	1.941,86	1.964,95	1.988,03	2.011,12	2.034,21
1	1.808,44	1.829,94	1.851,44	1.872,95	1.894,45
2	1.653,64	1.673,30	1.692,96	1.712,62	1.732,29
3	1.560,17	1.578,72	1.597,27	1.615,82	1.634,37
4	1.472,84	1.490,35	1.507,86	1.525,38	1.542,89
5	1.381,37	1.397,80	1.414,22	1.430,65	1.447,07
6S	1.328,58	1.344,37	1.360,17	1.375,96	1.391,76

6	1.309,66	1.325,23	1.340,80	1.356,38	1.371,95
7	1.227,43	1.242,03	1.256,62	1.271,21	1.285,81

Note alla tabella

- Paga base nazionale conglobata: comprende l'indennità di contingenza e l'e.d.r. confederale.
- Alberghi e Campeggi minori: ai lavoratori con qualifica di cuoco, cameriere e barista inquadrati nel 5° livello si applicano in ogni caso i valori sub A).
- Le residenze turistico-alberghiere sono inquadrate, agli effetti delle riduzioni previste per le aziende minori, a norma della legislazione regionale applicabile.

D) Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari minori

I minimi di retribuzione sono i seguenti per i dipendenti da pubblici esercizi e stabilimenti balneari di terza e quarta categoria:

Livelli	Importi mensili						
	dal 1.1.2010	dal 1.9.2010	dal 1.3.2011	dal 1.9.2011	dal 1.3.2012	dal 1.9.2012	dal 1.4.2013
A	1.386,72	1.408,10	1.429,48	1.450,86	1.472,24	1.507,87	1.536,36
B	1.248,77	1.268,57	1.288,37	1.308,17	1.327,97	1.360,96	1.387,33
1	1.127,31	1.145,75	1.164,19	1.182,63	1.201,07	1.231,81	1.256,38
2	989,62	1.006,48	1.023,34	1.040,20	1.057,06	1.085,15	1.107,61
3	906,70	922,60	938,50	954,40	970,30	996,80	1.017,98
4	829,39	844,39	859,39	874,39	889,39	914,39	934,39
5	747,81	761,88	775,95	790,02	804,09	827,54	846,28
6S	700,84	714,37	727,90	741,43	754,96	777,51	795,53
6	683,61	696,95	710,29	723,63	736,97	759,20	776,97
7	609,99	622,49	634,99	647,49	659,99	680,82	697,47

E) Agenzie di viaggio minori

Per i dipendenti da agenzie di viaggio che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico, senza il tramite di altre agenzie, di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone o per gruppi, i minimi di retribuzione sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili						
	dal 1.7.2010	dal 1.9.2010	dal 1.3.2011	dal 1.9.2011	dal 1.3.2012	dal 1.9.2012	dal 1.4.2013
A	1.392,40	1.413,78	1.435,16	1.456,54	1.477,92	1.513,55	1.542,04
B	1.253,93	1.273,73	1.293,53	1.313,33	1.333,13	1.366,12	1.392,49
1	1.115,43	1.133,87	1.152,31	1.170,75	1.189,19	1.219,93	1.244,50
2	978,00	994,86	1.011,72	1.028,58	1.045,44	1.073,53	1.095,99
3	896,11	912,01	927,91	943,81	959,71	986,21	1.007,39
4	819,32	834,32	849,32	864,32	879,32	904,32	924,32
5	738,52	752,59	766,66	780,73	794,80	818,25	836,99
6S	691,80	705,33	718,86	732,39	745,92	768,47	786,49
6	675,09	688,43	701,77	715,11	728,45	750,68	768,45
7	601,72	614,22	626,72	639,22	651,72	672,55	689,20

Note alle tabelle D ed E

- Tutti i settori: l'ipotesi di accordo 18 gennaio 2014 non trova applicazione in quanto non è stata siglata da FIPE e FIAVET.
- Minimi dal 1° gennaio 2010: i nuovi valori relativi al mese di gennaio 2010 si applicano solo ai rapporti in essere al 20 febbraio 2010. Gli incrementi del mese di gennaio 2010 saranno corrisposti con la retribuzione di febbraio 2010.
- Livello B: non è previsto per i settori Alberghi diurni e Stabilimenti balneari.
- Agenzie di viaggio minori: l'applicazione degli aumenti contrattuali prevista a gennaio 2010 viene differita a luglio 2010, come indicato in tabella: a decorrere da detta data saranno erogati - oltre agli importi indicati in tabella - l'importo dell'incremento retributivo spettante per il periodo gennaio-giugno 2010, in 7 rate mensili. Ai fini dell'effettuazione del calcolo, si riportano i valori degli aumenti stabiliti da gennaio 2010, che vanno moltiplicati per 6 e divisi per 7: liv. A: € 14,26; liv. B: € 13,20; liv. 1: € 12,30; liv. 2: € 11,24; liv. 3: € 10,60; liv. 4: € 10,00; liv. 5: € 9,38; liv. 6S: € 9,02; liv. 6: € 8,89; liv. 7: € 8,33. In caso di sospensione del rapporto, la corresponsione avverrà a partire dal primo mese utile.

Indennità di funzione

Ai livelli A e B (quadri) spetta un'indennità di funzione nelle seguenti misure mensili:

Livelli	Importi mensili
A	75,00
B	70,00

Indennità di contingenza

Viene corrisposta ai lavoratori nell'importo di seguito indicato in relazione al livello di inquadramento contrattuale; per i settori Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi, Alberghi minori e Campeggi minori, è conglobata nella paga base nazionale.

Livelli	Importi mensili		
	Agenzie di viaggio, Pubblici esercizi, Stabilimenti balneari	Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari minori	Agenzie di viaggio minori
A	542,70	542,19	542,38
B	537,59	537,12	537,27
1	536,71	536,24	536,39
2	531,59	531,20	531,30
3	528,26	527,91	527,99
4	524,94	524,64	524,69
5	522,37	522,09	522,14
6 S	520,64	520,38	520,42
6	520,51	520,25	520,30
7	518,45	518,22	518,25

Note alla tabella

- Importi mensili: i valori indicati sono comprensivi dell'elemento distinto della retribuzione ex [Protocollo 31 luglio 1992](#).
- Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari minori: valori da applicare agli esercizi di terza e quarta categoria.
- Non spetta al personale dei Pubblici esercizi retribuiti a percentuale.

Indennità per dipendenti delle Sale Bingo

Ai lavoratori qualificati che abbiano almeno 6 mesi di anzianità viene riconosciuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, un'indennità non assorbibile nelle seguenti misure:

Livelli	Importi mensili
QA	92,96
QB	82,63
1	72,30
2	61,97
3	51,65
4	41,32
5	30,99

Contratti di inserimento

In caso di assunzione di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel settore, qualora a causa dell'età del lavoratore non si possa stipulare un contratto di apprendistato o di formazione e lavoro, si applica per un periodo di 12 mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento.

Provvigioni - Agenzie di viaggio

Al personale addetto alla vendita e retribuito in tutto o in parte a provvigione deve essere garantita una media mensile, riferita ad un periodo non eccedente l'anno, superiore almeno del 5% ai minimi di retribuzione.

Aumenti periodici di anzianità

Dal 1° maggio 1990 per ciascun triennio di servizio prestato presso la stessa azienda o gruppo aziendale, fino ad un massimo di 6, ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle misure di seguito indicate:

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
A	40,80
B	39,25
1	37,70
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54
6 S	31,25
6	30,99
7	30,47

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio.

Ai fini della maturazione del primo scatto è considerata utile:

a) per i lavoratori assunti dall'1.6.1986, l'anzianità maturata successivamente al compimento del 18° anno di età;

b) per i lavoratori in servizio al 1.6.1986:

- se di età inferiore a 18 anni, l'anzianità maturata successivamente al compimento del 18° anno;

- se di età compresa tra i 18 ed i 21 anni, l'anzianità maturata dall'1.6.1986;

- se di età superiore a 21 anni, l'anzianità maturata dal compimento del 21° anno (*).

L'importo relativo agli scatti maturati viene ricalcolato in occasione della maturazione di ogni nuovo scatto (tale criterio si applica anche in occasione di passaggio di livello) senza liquidazione di arretrati.

Nel settore della Ristorazione collettiva in caso di cambio di gestione si considerano gli scatti maturati presso la gestione precedente.

 (*) La maturazione del primo scatto decorre dal:

- 1.6.1978 per i dipendenti degli Alberghi diurni con anzianità di servizio pari o superiore a 3 anni al 30.6.1978;

- 1.5.1974 per i dipendenti degli Stabilimenti balneari con anzianità di servizio pari o superiore a 3 anni al 30.4.1974;

- 1.1.1970 per i dipendenti dei Pubblici esercizi con anzianità di servizio pari o superiore a 3 anni al 1.1.1970.

Porti ed approdi turistici

E' prevista la definizione di una disciplina specifica per il comparto porti ed approdi turistici.

Disciplina transitoria

a) Alberghi

Per i dipendenti dalle aziende alberghiere che al 3 maggio 1990 hanno maturato il massimo di 6 scatti, l'importo complessivamente corrisposto a quel titolo - che continua ad essere erogato - viene diviso per il nuovo valore dello scatto risultante dalla tabella sopra riportata: il quoziente ottenuto indica il numero (ed eventuale frazione) di scatti che si considerano maturati.

Il corrispondente importo verrà erogato (senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso) dopo un triennio dalla maturazione del sesto scatto e, in ogni caso, non prima del 30 giugno 1991.

b) Agenzie di viaggio

Per i dipendenti dalle agenzie di viaggio in servizio al 30 aprile 1990 rimane ferma la possibilità di maturare fino ad un massimo di 8 scatti; per tali lavoratori, in occasione della maturazione del primo scatto con il nuovo valore, verrà operata la rivalutazione degli scatti maturati in precedenza applicando le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento: quadro A € 33,05, quadro B € 31,50, liv. 1 € 30,99, liv. 2 € 29,44, liv. 3 € 28,15, liv. 4 € 26,34, liv. 5 € 25,82, liv. 6S € 25,31, liv. 6 € 25,05, liv. 7 € 24,53.

Gli scatti che matureranno successivamente al 1° luglio 1993 verranno riconosciuti nella misura prevista dalla tabella comune suesposta e con i criteri di riproporzionamento stabiliti dal c.c.n.l. per i dipendenti dei pubblici esercizi.

c) Alberghi diurni, Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari

All'atto della maturazione del nuovo scatto successivamente al 1° marzo 1989 si procede al ragguaglio dell'importo maturato a titolo di scatti con il valore unitario fissato dall'art. 78 del c.c.n.l. 16 febbraio 1987 (liv. 1S € 35,12, liv. 1 € 33,57, liv. 2 € 30,99, liv. 3 € 29,95, liv. 4 € 28,41, liv. 5 € 27,89, liv. 6 € 26,86, liv. 7 € 26,34), per determinare il numero di scatti maturati e da maturare rispetto alla nuova serie di 6 scatti.

Il numero (ed eventuale frazione) degli scatti maturati risultante dal ragguglio, sommato al nuovo scatto, viene moltiplicato per il valore unitario riportato sopra fra parentesi per coloro che maturano il nuovo scatto entro il 30 aprile 1990 e per il valore unitario risultante dalla tabella sopra riportata per coloro che maturano il nuovo scatto successivamente.

L'eventuale residua frazione di scatto verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero (il sesto).

Elementi retributivi ultramensili **Mensilità aggiuntive**

Tredicesima mensilità

Va corrisposta in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di una mensilità della retribuzione, calcolata su: minimo, indennità di contingenza (sulla paga base conglobata per Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi, Alberghi e Campeggi minori), scatti di anzianità, eventuale 3° elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi aziendali comunque denominati, esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario (26 giorni per Alberghi e Campeggi), nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

Per gli Alberghi diurni, i Pubblici esercizi e gli Stabilimenti balneari, nessuna detrazione va operata in relazione ad eventuali periodi di malattia.

Per i lavoratori delle Agenzie di viaggio retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della 13ª mensilità deve essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o percentuali maturate nell'anno corrente o nel minor periodo di servizio prestato.

Quattordicesima mensilità

Va corrisposta con la retribuzione del mese di luglio, nella misura di una mensilità della retribuzione (calcolata sugli stessi elementi previsti per la tredicesima) in atto al 30 giugno.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario (26 giorni per Alberghi e Campeggi), nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

Per gli Alberghi diurni, i Pubblici esercizi e gli Stabilimenti balneari, nessuna detrazione va operata in relazione ad eventuali periodi di malattia.

Per il personale dei Pubblici esercizi retribuito con la percentuale di servizio, la 14ª mensilità viene corrisposta nella misura del 70% della retribuzione.

Per i lavoratori delle Agenzie di viaggio retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della 14ª mensilità deve essere effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei 12 mesi precedenti la maturazione del diritto.

Premi legati alla produttività

E' previsto un premio di risultato per i lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993.

L'erogazione sarà legata al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo aziendale o territoriale. Il premio sarà erogato con la retribuzione di marzo 2016 ma gli accordi potranno definire modalità diverse di erogazione.

Il premio spetta ai lavoratori qualificati in forza al 29 febbraio 2016, iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi, in un importo calcolato in proporzione alle giornate di effettiva prestazione nel periodo 1° gennaio 2014 - 29 febbraio 2016.

Per i lavoratori part-time, l'importo sarà proporzionato all'entità della prestazione.

Il premio - che non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto legale o contrattuale, ivi compreso il tfr - è assorbito, fino a concorrenza, da trattamenti economico individuali o collettivi aggiuntivi pagati successivamente al 1° gennaio 2014.

In presenza di difficoltà economico-produttive le aziende comunicheranno alle R.s.a. o alle rappresentanze territoriali l'impossibilità di erogare il premio, nei casi indicati e con le modalità previste dall'accordo 18 gennaio 2014.

Qualora entro il 31 gennaio 2016 non venga definito l'accordo sul premio, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di marzo 2016, i seguenti importi:

<i>Livello</i>	<i>Importo</i>
A, B	186,00
1, 2, 3	158,00
4, 5	140,00
6S, 6, 7	112,00

Detto premio spetta ai lavoratori suddetti ed alle condizioni suindicate.

Nel caso in cui a livello territoriale siano vigenti accordi integrativi, per le aziende che non applichino detti accordi, l'importo di cui in tabella sarà rideterminato in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo 1° gennaio 2014-29 febbraio 2016.

Indennità variabili Vitto e alloggio

Alberghi

I lavoratori che usufruiscono della somministrazione del vitto e della fornitura dell'alloggio devono corrispondere all'azienda il relativo prezzo determinato nei seguenti importi:

- un pranzo: € 0,80 (€ 0,90 dal 1° gennaio 2014);
- una prima colazione: € 0,14 (€ 0,16 dal 1° gennaio 2014);
- un pernottamento: € 0,85 (€ 1,00 dal 1° gennaio 2014).

Eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli sopra indicati sono adeguati nella misura massima di € 0,10 per un pranzo, di € 0,02 per la prima colazione e di € 0,10 (€ 0,15 dal 1° gennaio 2014) per il pernottamento.

Pubblici esercizi

Il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,20 a pasto (€ 0,10 dal 1° gennaio 2011).

Indennità di cassa - Agenzie di viaggio

Ai cassieri ed agli addetti al cambio valute, con responsabilità per errori, spetta un'indennità di cassa o di maneggio denaro, commisurata al 5% del minimo di retribuzione.

Percentuale di servizio - Pubblici esercizi

Salvo opzione per il passaggio a paga fissa, al personale tavoleggiante deve essere corrisposta una percentuale di servizio (*) nei limiti minimo e massimo di seguito indicati, mediante punteggi di ripartizione determinati a livello provinciale:

Ristoranti ed esercizi similari

<i>Tipologia</i>	<i>%</i>
esercizi extra	dal 12 al 15
esercizi di 1° classe	dall'11 al 13
esercizi di 2° e 3° classe	dall'11 al 12
esercizi di 4° classe (osterie con cucina)	10

Bar, caffè ed esercizi similari

<i>Tipologia</i>	<i>%</i>
esercizi extra	dal 18 al 22
esercizi di 1° e 2° classe	dal 16 al 20
esercizi di 3° classe	dal 14 al 17
esercizi di 4° classe	10
bottiglierie e fiaschetterie	12
birrerie	17
locali adibiti a biliardi	15

Locali notturni

<i>Tipologia</i>	<i>%</i>
consumazioni di ristorante	16
altre consumazioni	18

Per il personale tavoleggiante dei locali notturni tali percentuali sono comprensive della maggiorazione per lavoro notturno.

Per i banchetti e servizi affini di almeno 10 persone, la percentuale di servizio è fissata nella misura unica del 12%.

Ai maitres e ai capi camerieri spetta, in aggiunta alla percentuale di servizio, una integrazione fissa mensile da contrattarsi a livello territoriale.

La partecipazione dei suddetti lavoratori alla percentuale di servizio che spetta ad ogni cameriere non può essere inferiore al 5% né superiore al 20%.

 (*) La percentuale può essere applicata, in alternativa, con il sistema addizionale rispetto al prezzo della consumazione ovvero con il sistema globale (inclusa nel prezzo della consumazione).

Premio di anzianità - Alberghi

I lavoratori in servizio al 31 maggio 1986 hanno diritto ad un premio di anzianità commisurato a:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Mensilità</i>
10	1
15	1 e 1/2
20	2
30	3

La retribuzione sulla quale deve essere calcolato il premio è quella composta da: minimo, indennità di contingenza, scatti di anzianità, eventuale 3° elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi comunque denominati.

L'anzianità utile decorre dal 1° gennaio 1950 per gli impiegati e dal 18 dicembre 1949 per gli intermedi e i salariati.

In caso di risoluzione del rapporto dopo il 10° anno di anzianità, il lavoratore ha diritto ai ratei ulteriori maturati rapportati ad anno.

La disciplina suesposta non si applica ai lavoratori dei porti ed approdi turistici.

Corresponsione della retribuzione

La retribuzione mensile deve essere corrisposta entro il sesto giorno successivo al mese di competenza. In presenza di ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dei servizi amministrativi; con conguaglio nei 10 giorni successivi, deve essere corrisposto un acconto pari al 90% della presumibile retribuzione.

DURATA DELLA PRESTAZIONE

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

La durata normale dell'orario normale settimanale è di:

- 40 ore distribuite in 5 giornate e mezza, per Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi e Pubblici esercizi;

- 40 ore distribuite in 5 giornate, per le Agenzie di viaggio;

- 40 ore (personale impiegatizio) o 44 ore (personale non impiegatizio), distribuite in 6 giornate, per gli Stabilimenti balneari.

In applicazione dell'[art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003](#), la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi; tale periodo può essere elevato a 12 mesi in sede di contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

In deroga a quanto previsto in tema di flessibilità, l'orario di lavoro può essere calcolato come media in un periodo di 2 settimane, applicabile per una volta in ciascun trimestre.

Ai lavoratori interessati sarà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari ad un'ora per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione di tale meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi per riduzione d'orario.

In caso di lavoro a turni, settimanali o plurisettemanali, qualora il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva del periodo di riposo giornaliero, lo stesso può essere goduto in maniera frazionata, purché i due turni non siano consecutivi.

Addetti a mansioni discontinue (Agenzie di viaggio) : l'orario di lavoro degli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia (fra i quali: custodi, guardiani diurni e notturni, portieri, telefonisti, uscieri e inservienti, addetti ai transfert, autisti) è di 45 ore settimanali. Il personale telefonista e addetto ai transfert non è considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

Riduzione annua

Ai lavoratori sono attribuite 104 ore (108, per gli Stabilimenti balneari) all'anno di permessi retribuiti (comprehensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dal combinato disposto della [L. n. 54/1977](#) e del [D.P.R. n. 792/1985](#)).

La fruizione dei permessi deve avvenire individualmente, in modo da non ostacolare la normale attività produttiva ed in ogni caso in periodi di minore attività, mediante la concessione di mezze giornate o giornate intere di riposo.

In presenza di particolari esigenze produttive aziendali, da programmare e comunicare tempestivamente ai lavoratori, possono essere attuate modalità di godimento diverse da quelle di cui sopra, limitatamente a 32 ore annuali (comunque i permessi non potranno essere inferiori ad 1 ora, né essere utilizzati per frazioni di ora).

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione danno luogo al pagamento di una corrispondente indennità sostitutiva, determinata sulla base della retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure possono essere utilizzati entro il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario (26 per Alberghi e Campeggi), nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

I permessi in parola non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto a retribuzione.

Ristorazione collettiva

In presenza di particolari esigenze aziendali, da programmare e comunicare tempestivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, il godimento dei permessi per riduzione oraria può essere attuato mediante la concessione di una o due ore settimanali nell'arco di 48 settimane, assorbendo dal monte ore annuo fino ad un massimo di 96 ore. In tali casi il monte ore annuo è elevato a 120 ore e le ore residue rispetto a quelle assorbite vengono fruiti mediante la concessione di riposi compensativi.

Le unità produttive o singoli lavoratori non interessati da tale disciplina continueranno a fruire dei permessi per riduzione di orario nella misura di 104 ore e con le modalità previste per la generalità dei lavoratori.

Il particolare regime sopra indicato, per espressa previsione delle parti, è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali firmatarie del c.c.n.l.

Lavoro straordinario

Ai soli fini contrattuali è considerato straordinario il lavoro prestato oltre i limiti dell'orario normale contrattuale.

E' previsto un limite massimo al lavoro straordinario di 260 ore annue.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro), da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:

<i>Lavoro straordinario</i>	%
diurno	30
notturno (tra le 24:00 e le 6:00)	60
notturno (Agenzie di viaggio - tra le 22:00 e le 6:00)	50
festivo (Agenzie di viaggio)	40

Note alla tabella

- Agenzie di viaggio: si tratta di straordinario notturno non compreso in turni regolari di servizio.
- Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Per i lavoratori delle Agenzie di viaggio retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario è computata sulla retribuzione percepita ragguagliata ad ore, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del minor periodo di servizio prestato.

Per il personale dei Pubblici esercizi retribuito con la percentuale di servizio, il compenso per lavoro straordinario è dato dalla percentuale e dalle maggiorazioni calcolate sulla quota oraria della retribuzione, nella misura in atto provincialmente o aziendalmente (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Lavoro notturno

Si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 24 alle 6 (dalle 22 alle 6 per le Agenzie di viaggio).

Per i lavoratori notturni è considerato lavoro notturno quello svolto dalle 23.00 alle 6.00 (dalle 23.30 alle 6.30 per gli Alberghi).

Per gli Alberghi, gli Alberghi diurni, i campeggi ed i Pubblici esercizi, per le prestazioni di lavoro notturno è stabilita la maggiorazione del 25%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione; tale maggiorazione è ridotta al 12% per il personale degli Alberghi con qualifica notturna.

La suddetta maggiorazione del 25% compete anche al personale degli Alberghi che sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa.

Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro festivo è stabilita la maggiorazione del 20% (40%, non cumulabile con quelle per lavoro straordinario, per le Agenzie di viaggio) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Per il personale dei Pubblici esercizi retribuito con la percentuale di servizio, il compenso per lavoro festivo è dato dalla percentuale e dalle maggiorazioni calcolate sulla quota oraria della retribuzione.

Flessibilità

In relazione a particolari esigenze produttive e previe intese aziendali, è prevista la possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale di 40 ore per gruppi di settimane fino a 4 consecutive (6 settimane per le Agenzie di viaggio) e attribuzione di corrispondenti riposi compensativi da usufruire nell'arco delle 12 settimane successive. In ogni caso l'orario giornaliero non può superare le 8 ore.

Nel caso di distribuzione di orario che preveda l'estensione dei periodi di cui sopra, rispettivamente, a 12 e 24 settimane, ai lavoratori interessati spetta un monte ore di permessi pari a 116 ore annue.

Alla flessibilità di cui sopra non può farsi ricorso per più di due volte, non consecutive, nel corso dell'anno.

Nel caso di applicazione del meccanismo di cui sopra, il lavoro straordinario, ai fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Orario medio in regime di flessibilità

L'accordo 18 gennaio 2014 introduce in via sperimentale e per la vigenza del contratto stesso una disciplina dell'orario medio nell'ambito della flessibilità applicabile alle aziende alberghiere, ai complessi turistico-ricettivi all'aria aperta, ai porti ed approdi turistici e ai rifugi alpini. Quanto sopra non trova applicazione ai lavoratori a tempo parziale, fermo restando l'applicabilità agli stessi delle clausole flessibili ed elastiche.

In particolare è prevista la possibilità di svolgere una prestazione di durata inferiore alle 40 ore settimanali, senza decurtazione della retribuzione mensile; le ore di riduzione saranno recuperate nelle 13 settimane successive o altrimenti, detratte dal monte ore dei permessi retribuiti.

Sarà altresì possibile un superamento dell'orario contrattuale di 40 ore settimanali senza corresponsione del trattamento previsto per lavoro straordinario; le ore di eccedenza saranno compensate dall'attribuzione di corrispondenti riposi compensativi da usufruire nell'arco delle 8 settimane successive o incrementando il monte ore di permessi retribuiti con relativa liquidazione della maggiorazione per lavoro straordinario.

Il numero massimo di settimane nelle quali è possibile il recupero delle ore lavorate in eccesso o in difetto può essere elevato a 26 o a 52 settimane con le modalità specificate dall'accordo.

Per i lavoratori stagionali e per i lavoratori assunti con contratto a termine (esclusi i contratti stipulati per ragioni sostitutive e i prevedere contratti di durata superiore a 12 mesi) tali compensazioni potranno avvenire durante l'intero rapporto di lavoro. Il contratto individuale potrà contenere clausole specifiche su tale istituto.

Il numero di ore di permessi retribuiti utilizzabili per la riduzione della prestazione lavorativa non potrà essere superiore a:

- 72 ore annue per le prestazioni rese fino al 31 dicembre 2015;
- 64 ore annue per le prestazioni rese dal 1° gennaio 2016.

L'istituto può essere oggetto di revisione da parte della contrattazione integrativa.

Riposo settimanale

Ai lavoratori che usufruiscono a norma di legge del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica spetta un'indennità in cifra fissa commisurata al 10% della quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza (della paga base nazionale conglobata per Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi, Alberghi e Campeggi minori) per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Salvo diversa previsione della contrattazione integrativa, qualora il riposo settimanale sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni 14 giorni deve corrispondere a non meno di 24 ore consecutive per ogni 6 giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove ha sede l'esercizio.

Al personale dei Pubblici esercizi retribuito con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività o di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, è corrisposta una giornata di retribuzione, nella misura in atto provincialmente o aziendalmente (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Ex festività

I permessi in sostituzione delle festività abolite per effetto del combinato disposto della [L. n. 54/1977](#) e del [D.P.R. n. 792/1985](#), sono assorbiti nella riduzione di orario annua.

Per le prestazioni effettuate nella giornata del 4 novembre, spettano al lavoratore, oltre alla normale retribuzione mensile, corrispondenti quote di retribuzione oraria (senza maggiorazioni) o, in alternativa, altrettante giornate di riposo compensativo.

Al lavoratore assente nella giornata di cui sopra per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale (senza maggiorazioni).

Al lavoratore assente nella medesima giornata per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio deve essere corrisposta un'integrazione delle indennità corrisposte dagli istituti assicuratori fino al 100% della retribuzione giornaliera.

Al personale dei Pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le festività soppresse viene liquidato sulla base della retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

Ferie

Ai lavoratori spetta un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi (6 giorni di ferie per ogni settimana, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario settimanale) di norma non frazionabile.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario (26 giorni per Alberghi e Campeggi), nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

Le festività cadenti nel corso del periodo feriale danno luogo ad un corrispondente prolungamento dello stesso.

La malattia sopravvenuta durante le ferie ne interrompe il decorso, purché riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Trasferta - Agenzie di viaggio

Al lavoratore inviato in trasferta, oltre al rimborso delle spese, spetta un'indennità pari al 15% di 1/26 della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza (10% per le assenze superiori a 6 ore).

Per il personale le cui mansioni comportano viaggi abituali, l'aliquota di cui sopra è fissata al 10%.

Per le trasferte fuori del territorio nazionale l'aliquota è del 20%.

Per accompagnatori, hostess e simili può essere concordata aziendalimente una diaria fissa.

Trasferimento - Agenzie di viaggio

Oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare, di trasporto delle masserizie ed al rimborso per un massimo di 6 mesi dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio, spetta al lavoratore un'indennità di trasferimento commisurata ad una mensilità di retribuzione (ridotta del 50% per il lavoratore senza carico di famiglia).

Al lavoratore trasferito, in caso di successivo licenziamento, spetta il rimborso delle spese di rientro nella sede d'origine per sé e per la sua famiglia, purché effettuato entro 6 mesi dal licenziamento.

ASSENZE

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni nell'anno (1° gennaio - 31 dicembre), raggiungibile anche cumulando più periodi di assenza.

Superato il periodo di conservazione del posto, il lavoratore ha diritto (a richiesta da inoltrare prima della scadenza del periodo di comporto, a mezzo raccomandata r.r. e una sola volta nel corso del rapporto di lavoro) ad un periodo di aspettativa non retribuito fino a 120 giorni.

La richiesta deve essere fatta come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

La concessione del periodo di aspettativa è condizionata all'esibizione di regolari certificati medici o di degenza ospedaliera ed è esclusa in caso di malattia cronica o psichica (fatto salvi i casi di malattie oncologiche).

In caso di malattie oncologiche documentate, l'aspettativa sarà prorogata anche se eccedente i 120 giorni.

Il periodo di aspettativa è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio solamente in caso di prosecuzione del rapporto.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato o stagionale la conservazione del posto è comunque limitata alla scadenza del termine o alla stagione.

I lavoratori ricoverati per malattia tubercolare hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data della sospensione del lavoro. Nel caso di dimissione dalla casa di cura per guarigione entro 14 mesi dalla predetta data, il diritto alla conservazione del posto permane per i 4 mesi successivi. Per le aziende con oltre 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto permane per i 6 mesi successivi alla dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Ai fini dell'anzianità di servizio è riconosciuto un periodo massimo di 180 giorni.

Trattamento economico

Alberghi e Campeggi

Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.

Per le malattie di durata superiore il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:

- il 75% della normale retribuzione netta dal 4° al 20° giorno;
- il 100% della normale retribuzione netta dal 21° al 180° giorno di assenza.

Agenzie di viaggio

Il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente le seguenti percentuali della normale retribuzione:

Giorni di assenza	%
dal 1° al 3°	100
dal 4° al 20°	75
dal 21°	100

Pubblici esercizi

Il datore di lavoro deve anticipare in ogni caso l'indennità di malattia per conto dell'INPS ed erogare a proprio carico, per le sole malattie di durata superiore a 5 giorni, il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza.

Alberghi diurni e Stabilimenti balneari

Il datore di lavoro deve anticipare in ogni caso l'indennità di malattia per conto dell'INPS ed erogare a proprio carico il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, nonché un'integrazione della predetta indennità in misura corrispondente al 28% della normale retribuzione dal 4° al 180° giorno di assenza.

Infortunio sul lavoro **Conservazione del posto**

In caso di infortunio sul lavoro la durata massima del periodo di conservazione del posto, raggiungibile anche cumulando più periodi di assenza, è di 180 giorni nell'anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre), raggiungibile anche cumulando più periodi di assenza.

Superato il periodo di conservazione del posto, il lavoratore ha diritto (a richiesta da inoltrare prima della scadenza del periodo di comporto, a mezzo raccomandata r.r. e una sola volta nel corso del rapporto di lavoro) ad un periodo di aspettativa non retribuito fino a 120 giorni.

La richiesta deve essere fatta come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

La concessione del periodo di aspettativa è condizionata all'esibizione di regolari certificati medici o di degenza ospedaliera ed è esclusa in caso di malattia cronica o psichica (fatto salvi i casi di malattie oncologiche).

In caso di malattie oncologiche documentate, l'aspettativa sarà prorogata anche se eccedente i 120 giorni.

Il periodo di aspettativa è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio solamente in caso di prosecuzione del rapporto.

Il predetto periodo di conservazione del posto non si applica ai lavoratori in prova.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato o stagionale la conservazione del posto è comunque limitata alla scadenza del termine o alla stagione.

Trattamento economico

Alberghi, Agenzie di viaggio e Campeggi

In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Alberghi diurni, Pubblici esercizi e Stabilimenti balneari

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.

Norme comuni

In tutti i comparti, al personale impiegatizio non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro deve essere garantito un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione predetta, con i seguenti massimali:

- in caso di invalidità permanente, € 7.746,85;
- in caso di morte, € 5.164,57.

Ai lavoratori a tempo indeterminato il datore di lavoro corrisponde, alle normali scadenze dei periodi di paga, l'anticipazione dell'indennità erogata dall'INAIL.

Maternità

Per i periodi di astensione obbligatoria alla lavoratrice compete, per un periodo di 5 mesi, un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro fino a concorrenza dell'intera retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo di assenza obbligatoria, la lavoratrice ha diritto ad un'integrazione del trattamento anticipato per conto dell'INPS fino a raggiungere l'intera retribuzione giornaliera di fatto.

Rimane altresì a carico del datore di lavoro l'integrazione fino a concorrenza del 100% della tredicesima mensilità limitatamente al rateo relativo al periodo di assenza obbligatoria. Nessun obbligo di integrazione incombe al datore di lavoro per quanto riguarda la quattordicesima mensilità.

Congedo matrimoniale

In occasione del matrimonio al lavoratore non in prova è concesso un congedo retribuito della durata di 15 giorni di calendario.

A richiesta del lavoratore possono essere concessi ulteriori 5 giorni non retribuiti.

Diritto allo studio

Nelle aziende con almeno 50 dipendenti i lavoratori non in prova che frequentano corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti o, dal 27 luglio 2007, corsi di studio per diploma professionale del settore turismo, possono usufruire di permessi retribuiti, a carico del monte ore costituito presso ogni azienda, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio, purché le ore di frequenza siano in rapporto di almeno 2:1 con quelle richieste come permesso.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata.

Permessi

In caso di disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o affinità e in caso di gravi calamità, il lavoratore ha diritto ad un congedo retribuito rapportato alle effettive necessità, fino a un massimo di 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere).

In casi speciali e giustificati il lavoratore può usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno.

SANZIONI DISCIPLINARI

Tipologia delle sanzioni

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, in relazione alla loro gravità, con le seguenti misure:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- licenziamento con o senza preavviso.

Comportamenti sanzionabili

Incorre nel rimprovero, nella multa o nella sospensione il lavoratore che:

- a) sia assente ingiustificato dal lavoro fino ad un massimo di cinque giorni consecutivi; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
- d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti aziendali;
- e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;
- f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del c.c.n.l. o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

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

Quantificazione delle sanzioni

In caso di assenza ingiustificata, potrà essere applicata una multa non eccedente il 5% della retribuzione non corrisposta per assenze fino a 3 giorni, il 10% per assenze fino a 5 giorni.

L'importo delle multe viene destinato a centri di ricerca sociale individuati dal c.c.n.l.

Licenziamento disciplinare

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

- a) recidiva reiterata relativa ai casi in cui il lavoratore dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) assenze ingiustificate protratte per oltre 5 giorni;
- c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
- e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
- g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
- h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
- i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica di inquadramento, dopo l'applicazione delle sanzioni del rimprovero, della multa e della sospensione;
- l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- m) reiterato stato di ubriachezza.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso

Formalità

La volontà di procedere alla risoluzione del rapporto deve essere comunicata per iscritto all'altra parte a mezzo raccomandata r.r..

Il licenziamento seguito entro un mese da nuova assunzione presso la stessa azienda si presume simulato (salvo prova contraria) ed è improduttivo di effetti.

Periodo

Sono previsti i seguenti periodi di preavviso, sia in caso di licenziamento che di dimissioni:

Livelli	Anni di servizio		
	fino al 5°	dal 6° al 10°	oltre il 10°
A e B	4 mesi	5 mesi	6 mesi
1	2 mesi	3 mesi	4 mesi
2 e 3	1 mese	45 giorni	2 mesi
4 e 5	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6S, 6 e 7	15 giorni	20 giorni	20 giorni

Il periodo di preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle aziende di stagione è stabilito in 15 giorni.

Agenzie di viaggio

Ai fini del preavviso sono riconosciute agli impiegati che non ne abbiano già goduto presso altre aziende, le seguenti anzianità convenzionali, cumulabili fino ad un massimo di 36 mesi:

- mutilati ed invalidi di guerra: 1 anno;
- decorati al valore, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenzza;
- ex combattenti che abbiano prestato servizio in zona di operazioni: 6 mesi per ogni anno di campagna (3 mesi per le frazioni superiori al semestre).

Il riconoscimento dell'anzianità comporta la retrodatazione, ai fini indicati, della data di inizio del rapporto di lavoro.

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della [L. 29 maggio 1982, n. 297](#).

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto entro 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Ai fini del trattamento di fine rapporto sono riconosciute agli impiegati delle Agenzie di viaggio che non ne abbiano già goduto presso altre aziende, le anzianità convenzionali sopra indicate (vd. *supra*, Preavviso).

ASSISTENZA INTEGRATIVA

Assistenza sanitaria

Impiegati ed operai

L'assistenza sanitaria integrativa è attuata attraverso:

- il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del turismo (Fast), per gli Alberghi ed i Campeggi;
- l'Ente di assistenza sanitaria integrativa del commercio, turismo e servizi (Est), per i Pubblici esercizi, Stabilimenti balneari, Alberghi diurni e Agenzie di viaggi.

Sono iscritti a tali Fondi i lavoratori a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o a tempo parziale nonché gli apprendisti. Ai quadri continuerà a trovare applicazione la specifica normativa.

All'atto dell'iscrizione è dovuta ai Fondi una quota a carico del datore di lavoro di € 15 per ciascun iscritto a tempo pieno e di € 8,00 per ciascun iscritto a tempo parziale (norma valida per il Fast fino al 30 giugno 2014). Per il Fondo Fast dal 1° luglio 2014 l'importo in questione è pari ad € 15 per ciascun lavoratore.

E' consentita l'iscrizione di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto. La quota di iscrizione e la contribuzione sono pari a quelle previste per i lavoratori full time e part time.

Per il finanziamento dei Fondi è dovuto un contributo a carico del datore di lavoro (*) pari a € 10,00 mensili per tutti i lavoratori.

La contribuzione mensile al Fondo Fast è così definita:

- dal 1° luglio 2014, € 10 a carico azienda ed € 1 a carico lavoratore;
- dal 1° luglio 2015, € 10 a carico azienda ed € 2 a carico lavoratore.

La contribuzione ai Fondi è parte integrante del trattamento economico previsto dal c.c.n.l., pertanto i lavoratori destinatari dell'assistenza sanitaria integrativa vantano un diritto (irrinunciabile da parte loro) all'erogazione delle prestazioni sanitarie.

L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie. La corresponsione di indennità sostitutive non la esonera dall'obbligo di garantire al dipendente le prestazioni sanitarie.

(*) Comprensivo della quota di assistenza contrattuale di competenza delle rispettive organizzazioni imprenditoriali nazionali stipulanti il c.c.n.l. pari al 20 per mille del contributo a carico delle imprese, da contabilizzare in una voce specifica (norma valida per il Fast fino al 30 giugno 2014).

Accordo di armonizzazione Fast-Sanimpresa

Le Parti stipulanti il contratto nazionale, assieme alla Federalberghi di Roma con le OO.SS. territoriali, con l'intento di armonizzare le rispettive discipline in materia di assistenza sanitaria integrativa (*), riconoscono la reciproca autonomia del Fondo Fast e della Cassa Sanimpresa.

La quota annua di contribuzione per dipendente prevista dal contratto integrativo è assorbita fino a concorrenza nella quota prevista dal contratto nazionale.

L'eccedenza costituisce, per le aziende di Roma e provincia firmatarie del contratto integrativo, ulteriore trattamento economico.

Per le aziende di Roma e provincia non iscritte a Sanimpresa, l'intera quota sarà versata al Fast, che storerà a Sanimpresa quanto di sua competenza.

Con decorrenza dal periodo contributivo 1° luglio 2008-30 giugno 2009, detto sistema di riscossione unitario sarà applicato anche alle imprese iscritte a Sanimpresa.

(*) Rispettivamente art. 156 del c.c.n.l. 19 luglio 2003 e contratto integrativo 17 dicembre 2004.

Quadri (Qu.As.)

L'assistenza sanitaria è garantita dalla Cassa Qu.As., finanziata mediante un contributo annuo pari ad € 340 a carico dell'azienda ed € 50 a carico del Quadro, nonché da una quota costitutiva "una tantum" pari ad € 340 a carico dell'azienda.

Formazione (Quadrifor)

La formazione e l'aggiornamento professionale dei quadri del settore avviene mediante iscrizione all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri (Quadrifor), alimentato da un contributo annuo pari ad € 50 a carico dell'azienda ed a € 25 a carico del quadro.

Contributo Commissioni paritetiche

Per il funzionamento delle Commissioni paritetiche è previsto un contributo dello 0,20% (diviso in parti uguali tra azienda e lavoratore) di paga base e contingenza (paga base

nazionale conglobata per Alberghi, Alberghi diurni, Campeggi, Alberghi e Campeggi minori). Il datore di lavoro provvederà ad operare la trattenuta della quota a carico dei lavoratori direttamente sulla busta paga, salvo loro dichiarazione scritta in senso contrario.

Per gli alberghi diurni, i pubblici esercizi e gli stabilimenti balneari la quota a carico dei datori di lavoro è compresa nei contributi integrativi ASCOM.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione integrativa territoriale/aziendale è ammessa sulle materie e nei limiti espressamente indicati dal c.c.n.l. Essa ha durata triennale e si svolge, di norma, per comparti.

La negoziazione di secondo livello si svolge:

- a livello aziendale, per le aziende che occupano più di 15 dipendenti;
- a livello territoriale, per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti (e per le aziende con più elevato numero di dipendenti, qualora nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale);
- a livello provinciale, per le imprese della Ristorazione collettiva;
- per le Agenzie di viaggio e turismo, secondo le regole stabilite dall'accordo nazionale 13 dicembre 1995 (a condizione che entro il 30 settembre 1999 sia data effettiva applicazione a tale accordo; diversamente, valgono le disposizioni generali sopra esposte), fermo restando che la contrattazione territoriale si svolge a livello regionale.

Nelle imprese in cui sussista la contrattazione aziendale può essere effettuata la contrattazione su base territoriale solo previo accordo tra le parti.

E' prevista l'erogazione di elementi economici integrativi, che costituisce oggetto di contrattazione aziendale o territoriale, correlati a risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, competitività, qualità e redditività.

Gli importi di tali elementi sono variabili, non determinabili a priori e non utili ai fini degli istituti contrattuali. Erogazioni economiche di analoga natura eventualmente già esistenti vengono ricondotte nell'ambito delle nuove erogazioni per la parte variabile, mentre vengono congelate in cifra per la parte fissa.

Salvo diverse intese locali, alle aziende stagionali non trovano applicazione le norme concernenti il premio di risultato, ma continuano ad applicarsi le specifiche norme stabilite dal c.c.n.l.

Per singoli comparti vengono individuate dal c.c.n.l. le materie interessate del secondo livello di contrattazione; in aggiunta a queste, a livello territoriale possono essere regolamentati:

- in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge o dalla contrattazione, con esclusione del trattamento di fine rapporto;
- contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, stabilendo l'eventuale compatibilità ai fini del calcolo della percentuale di lavoratori assumibili nonché il relativo compenso, tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano completato l'iter formativo.

Le piattaforme per la contrattazione integrativa vanno presentate a partire dal 1° gennaio 2011.

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

APPRENDISTATO

Tipologie contrattuali

La seguente disciplina decorre dal 26 aprile 2012.

Sono fatti salvi i contratti individuali di apprendistato stipulati prima del 25 aprile 2012.

Il contratto di apprendistato è distinto nelle seguenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

All'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e all'apprendistato di alta formazione e ricerca - in attesa di apposite intese tra le Parti e le Regioni e le Province autonome - è applicabile la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per cui è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B ed 1 potrà essere stipulato solo l'apprendistato per l'alta formazione.

Il contratto dev'essere stipulato per iscritto e deve indicare il periodo di prova, la durata, il livello di inquadramento e la qualifica di destinazione.

Le cause di sospensione involontaria del rapporto (es. malattia, infortunio, ecc.) superiore a 30 giorni consecutivi prorogano il termine di scadenza del contratto.

In caso di recesso di una delle parti alla scadenza del contratto, è dovuto un preavviso di 30 giorni, decorrenti dalla fine del periodo di formazione.

Limiti percentuali

Il numero degli apprendisti nella singola unità produttiva non può superare il numero di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

Nelle aziende con meno di 3 dipendenti qualificati o specializzati (o senza tali dipendenti) possono comunque essere assunti fino a 3 apprendisti.

Retribuzione

La retribuzione è pari alle seguenti percentuali della retribuzione dei qualificati di pari livello:

<i>Periodo</i>	<i>%</i>
primo anno	80
secondo anno	85
terzo anno	90
dal quarto anno	95

Le percentuali restano valide anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto al 17 aprile 2012 sono conservati ad personam.

La retribuzione netta dell'apprendista non può superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Previdenza e assistenza integrativa

Gli apprendisti possono iscriversi:

- ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa di categoria (Fast ed Est);
- al Fondo di previdenza complementare (Fon.Te.).

Apprendistato professionalizzante

Condizioni di applicabilità

Il contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere utilizzato dalle aziende che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo, quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio ed i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza.

Resta salva la possibilità di assumere un apprendista.

Durata

La durata massima dell'apprendistato professionalizzante è così stabilita (la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse):

<i>Inquadramento finale</i>	<i>Durata/mesi</i>
2, 3, 4, 5 e 6S	36
6	24

In deroga alle suddette durate, per le figure professionali espressamente elencate dal c.c.n.l., aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, è ammessa una durata fino a 48 mesi.

I periodi di apprendistato nonché le ore di formazione effettuati presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, si cumulano ai fini del computo della durata massima dell'apprendistato, purché si riferiscano alle stesse mansioni e non siano separati da interruzioni superiori a 12 mesi.

Attività formativa

La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta - anche in modalità e-learning - dal datore di lavoro, che può anche avvalersi di strutture formative esterne organizzate o dall'ente bilaterale.

La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.

Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione sono retribuite, anche se non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

La capacità formativa dell'azienda deve essere autocertificata con dichiarazione da trasmettere all'Ente bilaterale territoriale (nazionale, per le aziende multilocalizzate).

La verifica di conformità dei piani formativi può essere affidata al sistema degli Enti bilaterali. In questo caso, l'impegno formativo riportato nella tabella sottostante è ridotto di un quarto, previo accertamento della sussistenza dei requisiti.

In attesa dell'operatività dell'Ente bilaterale, la riduzione di cui sopra è applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di 2° grado, istituto professionale, attinenti al turismo).

La durata media annua della formazione, in relazione al livello di inquadramento, è la seguente:

<i>Livelli d'inquadramento</i>	<i>Ore</i>
2, 3	80
4, 5 e 6S	60
6	40

Nel caso di apprendistato stagionale o non coincidente con l'anno intero, la durata annua di cui sopra viene riproporzionata in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto.

L'azienda può anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

La contrattazione di 2° livello può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna.

Qualora l'azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dal c.c.n.l. può chiedere apposita autorizzazione all'Ente bilaterale competente il quale può stipulare convenzioni con l'Isfol.

Apprendisti con titolo di studio o esperienze lavorative

La disciplina che segue è applicabile alle aziende alberghiere, agli Alberghi diurni ed ai Campeggi qualora ricorrano una delle seguenti condizioni:

- apprendista in possesso di titolo di studio o di qualifica professionale o di diploma attinente al turismo che vale come "apprendimento formale";
- apprendista che abbia partecipato ad iniziative promosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, che vale come "apprendimento non formale";
- apprendista che abbia maturato esperienze valide come "apprendimento informale".

Durata e attività formativa

<i>Livello</i>	<i>Durata rapporto (mesi)</i>	<i>Durata formazione (ore medie annue)</i>
2° (*) e 3° (*)	46	60
4° (*)	40	60
2, 3, 4, 5, 6S	34	60
6	22	45

(*) La durata è riferita alle sole figure professionali espressamente elencate dall'accordo 17 aprile 2012, aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane.

La sussistenza dei requisiti di cui alla lettera a) è accertata dal datore di lavoro mediante acquisizione del relativo titolo o idonea autocertificazione.

La verifica dell'esistenza dei requisiti sub lettere b) e c) può essere richiesta dall'azienda all'Ente bilaterale. Nelle more dell'attivazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze, gli Enti bilaterali possono utilizzare i seguenti criteri:

- apprendimento non formale: partecipazione ad iniziative formative attinenti al turismo o la propria area di attività promosse da organismi con scopi educativi e formativi per una durata complessiva di almeno 60 ore;
- apprendimento informale: esperienze attive (stage, project work, tirocini, esperienze di lavoro) attinenti al turismo o la propria area di attività per una durata complessiva di almeno 2 mesi.

Apprendistato stagionale

Entro i limiti massimi di durata stabiliti dal c.c.n.l., è possibile articolare l'apprendistato in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione. Sono considerate anche le prestazioni di breve durata rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a termine per la stagione ha diritto di precedenza nella stessa azienda nella stagione successiva.

L'apprendistato in cicli stagionali è applicabile anche con riferimento all'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale.

LAVORO A TERMINE

L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto, salvo rapporti occasionali di durata non superiore a 12 giorni.

Ipotesi ammesse

Oltre alle ipotesi legali di apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro ogniquale volta sussistano ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, nell'ambito dell'autonomia contrattuale vengono individuati i seguenti casi di legittima apposizione del termine:

a) sostituzione e affiancamento di lavoratori (quest'ultimo limitatamente ad un periodo pari alla metà della durata della sostituzione):

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

- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;

- lavoratori impegnati in attività formative;

- lavoratori il cui rapporto sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

b) intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;

- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;

- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;

- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

c) avvio nuove attività, limitatamente al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non oltre i 12 mesi, elevabili a 24 in sede di contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale.

d) cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali.

Secondo il disposto dell'[art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001](#) nei casi di cui sopra non sono previsti limiti quantitativi.

Ulteriori casi possono essere indicati in sede di contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale.

Nelle assunzioni a termine per stagionalità e per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (artt. 82 e 83 del c.c.n.l.), non si applica il contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico azienda.

(* In caso di maternità la sostituzione può essere anticipata fino a 3 mesi.

Contratti acausali

Nell'ambito della propria autonomia contrattuale le parti stabiliscono che è ammesso il contratto a termine acausale per l'assunzione:

- di lavoratori percettori di forme di sostegno al reddito (Aspi, Cigo, Cigs, mobilità ecc.);

- disoccupati con più di 45 anni;

- di appartenenti alle liste di cui alla L. n. 68/1999;

Le assunzioni acausali possono riguardare soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro con lo stesso datore di lavoro, fermo restando che la durata complessiva dei diversi rapporti non superi i 18 mesi (*).

Tale disciplina non si applica alle aziende stagionali.

(* Una durata maggiore potrà essere stabilita dai contratti collettivi di 2° livello, che potranno anche attivare programmi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori.

Limiti percentuali

Il numero di lavoratori impiegati in ciascuna unità produttiva con contratto a termine non può superare i seguenti limiti, i quali possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale (tali limiti non trovano applicazione alle aziende di stagione):

<i>Dipendenti unità produttive</i>	<i>Lavoratori</i>
fino a 4	4
da 5 a 9	6
da 10 a 25	7
da 26 a 35	9

da 36 a 50	12
oltre 50	20%

La base di computo è costituita dagli assunti a tempo indeterminato e dagli apprendisti iscritti nel libro unico al momento dell'attivazione del contratto a termine (la frazione di unità si computa per intero).

I limiti quantitativi non si applicano alle aziende di stagione ed ai contratti a termine stipulati per le ipotesi di nuove attività, sostituzione e affiancamento, stagionalità, intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno e cause di forza maggiore (artt. 80, 81, 82, 83 e 84 del c.c.n.l. 20 febbraio 2010).

Lavoratori stagionali

Si considerano di stagione le aziende che osservano uno o più periodi di chiusura durante l'anno. I dipendenti possono essere assunti a termine fisso per la stagione oppure a tempo indeterminato ed hanno diritto ad un trattamento corrispondente a quello previsto per i lavoratori stabili - in quanto compatibile con la natura del contratto - salvo per quanto concerne:

- la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, fissata in 6 giornate;
- il periodo di prova, che ha la durata di 10 (14 per le aziende alberghiere e per i campeggi) giorni lavorativi (sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori che hanno già prestato servizio presso la stessa azienda con la stessa qualifica);
- il congedo matrimoniale, che non trova applicazione;
- la durata massima dei permessi retribuiti per gravi motivi personali, che è limitata a 6 giorni;
- il periodo di preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, che è stabilito in 15 giorni.

Per gli Alberghi e i Campeggi i contratti integrativi territoriali determinano le percentuali di maggiorazione della retribuzione spettanti ai lavoratori stagionali, in funzione della durata della stagione stabilita a livello territoriale.

Il personale delle aziende di stagione ha diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero). Spetta il rimborso del biglietto di ritorno nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché, nel caso di assunzione a tempo determinato, nell'ipotesi di licenziamento prima dello scadere del termine senza giustificato motivo, o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Successione di contratti

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine, la deroga assistita relativa al successivo contratto a termine dopo i 36 mesi può avere una durata non superiore a 8 mesi, elevabile a 12 mesi dalla contrattazione territoriale e/o aziendale.

Tale disposizione non si applica:

a) ai contratti stagionali in senso ampio (quali i contratti di stagionalità e quelli stipulati per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, di cui rispettivamente agli artt. 82 e 83 del c.c.n.l., per i quali viene confermato il diritto di precedenza nell'assunzione e tempo indeterminato e nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica (art. 86 del c.c.n.l.);

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

Gli intervalli di interruzione di 10 e 20 giorni non trovano applicazione nei seguenti casi:

- contratti di cui alle lett. a) e b) di cui sopra;
- secondo contratto a termine stipulato per ragioni sostitutive;
- contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (ASpI, Cigo, Cigs, mobilità, ecc), con disoccupati con più di 45 anni e con iscritti negli elenchi di cui alla L. n. 68/1999;
- tutte le ipotesi individuate dalla contrattazione integrativa.

Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità e di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

Tale diritto - che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per giusta causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa - si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che lo comunichi

per iscritto al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Sempre per iscritto ed in tempo utile deve essere comunicata la rinuncia: non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui sopra, salvo comprovato impedimento.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a termine nelle ipotesi di stagionalità e di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (artt. 82 e 83 del c.c.n.l.), hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Conformemente a quanto previsto dalla legge, il congedo di maternità intervenuto durante un contratto a termine è utile ai fini del conseguimento del diritto di precedenza di cui sopra. E' altresì riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a termine effettuate entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Retribuzione - Pubblici esercizi

La retribuzione dei lavoratori con contratto a termine è maggiorata del:

- 20% per ingaggio fino a un mese;
- 15% per ingaggio fino a due mesi;
- 8% per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Lavoratori studenti

La contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a termine con lavoratori studenti, disciplinandone la computabilità ed il compenso, tenendo conto del ridotto contributo professionale di lavoratori che non abbiano completato l'iter formativo.

Periodo di prova

In tutti i settori, con l'eccezione delle Agenzie di viaggio, il periodo di prova ha la durata di 10 giorni lavorativi; sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori che abbiano già prestato servizio presso la stessa azienda.

Estinzione del rapporto

Pubblici esercizi, Stabilimenti balneari, Alberghi diurni

Spetta il rimborso del biglietto di ritorno nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nell'ipotesi di licenziamento prima dello scadere del termine senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Qualora l'azienda chiuda anticipatamente l'esercizio o riduca il personale per giusta causa, ai lavoratori a termine spetta un indennizzo pari alla metà della retribuzione che avrebbero dovuto percepire, a meno che non vengano utilizzati per lavoro analogo con la medesima durata e retribuzione.

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, i lavoratori hanno diritto ad una indennità pari alla retribuzione che avrebbero percepito dal momento della risoluzione fino alla scadenza del termine stabilito, a meno che non vengano utilizzati come nell'ipotesi suindicata.

Alberghi e Campeggi

Nel contratto a termine o di stagione, al dipendente licenziato senza giustificato motivo o per effetto della chiusura dell'azienda per colpa e fatto all'imprenditore durante il periodo di stagione spetta un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio.

Analogamente avviene, ad eccezione del viaggio, nei confronti del datore di lavoro in caso di ingiusto allontanamento da parte del personale e licenziamento per colpa del dipendente: vengono trattate a titolo di indennizzo le somme di spettanza del dipendente.

Personale extra

E' consentita l'assunzione di lavoratori extra nei seguenti casi:

- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- prestazioni rese nei fine settimana;
- prestazioni rese nelle festività;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

La determinazione della retribuzione spettante al personale assunto in tali ipotesi è demandata alla contrattazione integrativa territoriale (*).

In mancanza, il compenso orario rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è così determinato:

- A) Alberghi, Alberghi diurni e Campeggi

Livelli	Importi				
	dal 1.2.2014	dal 1.10.2014	dal 1.4.2015	dal 1.10.2015	dal 1.4.2016
4	13,60	13,76	13,93	14,09	14,25
5	12,96	13,12	13,27	13,43	13,58
6 S	12,40	12,54	12,69	12,84	12,99
6	12,25	12,39	12,54	12,68	12,83
7	11,47	11,60	11,74	11,88	12,01

B) Agenzie di viaggio, Pubblici esercizi, Stabilimenti balneari

Livelli	Importi						
	dal 1.1.2010	dal 1.9.2010	dal 1.3.2011	dal 1.9.2011	dal 1.3.2012	dal 1.9.2012	dal 1.4.2013
4	12,43	12,57	12,71	12,84	12,98	13,21	13,44
5	11,85	11,98	12,11	12,24	12,37	12,59	12,81
6 S	11,33	11,46	11,58	11,71	11,83	12,04	12,25
6	11,19	11,32	11,44	11,56	11,69	11,89	12,10
7	10,48	10,59	10,71	10,82	10,94	11,13	11,33

Note alla tabella

- Tutti i settori: l'ipotesi di accordo 18 gennaio 2014 non trova applicazione in quanto non è stata siglata da FIPE e FIAVET.

Gli importi indicati sono comprensivi degli effetti derivanti da tutti gli istituti contrattuali, compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità e del t.f.r.

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

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

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Ipotesi ammesse

Il ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

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

Limiti percentuali

Il numero di lavoratori impiegati con contratto di somministrazione non può superare, in ciascuna unità produttiva, l'8% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di 3 contratti (le frazioni di unità si computano per intero).

La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione, comprendendo gli assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.

Nelle aziende di stagione sono compresi i lavoratori a termine.

Nel caso di stipula di contratti di durata superiore ad un mese, deve essere preventivamente verificata la disponibilità di lavoratori di pari qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Tipologie di contratti

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (con orario giornaliero di lavoro ridotto rispetto al tempo pieno), verticale (con orario giornaliero a tempo pieno limitato a periodi

predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (come combinazione delle due precedenti modalità).

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, con indicazione:

- del periodo di prova (per i nuovi assunti);
- del trattamento economico e normativo, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione;
- della durata della prestazione ridotta e le relative modalità.

I lavoratori part-time possono essere impiegati in attività con sistemi di lavorazione a turno, con modalità stabilite dalla contrattazione di secondo livello.

Orario di lavoro

Orario normale

La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione. In assenza di tali previsioni, la durata della prestazione è stabilita in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- a) 15 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;
- b) 64 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
- c) 600 ore, nel caso di orario annuale ridotto.

Clausole elastiche e flessibili

La disciplina delle clausole elastiche e flessibili, di competenza della contrattazione territoriale e/o aziendale, si svolge nell'ambito nei seguenti principi.

L'accordo all'apposizione di clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della durata della prestazione) e flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione) deve risultare da atto scritto e deve indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.

Le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Nel part-time verticale o misto, le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche - nel limite massimo del 30% della prestazione annua concordata - saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Tali maggiorazioni non rientrano nella retribuzione e non sono utili ai fini del calcolo degli istituti contrattuali.

In alternativa alla maggiorazione dell'1,5%, sia in caso di clausole elastiche che flessibili, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.

Entrambe le parti possono recedere dal patto, con un preavviso di un mese. Nel caso di rinuncia da parte del lavoratore, questa può essere formulata decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto stesso e per le seguenti causali: esigenze di tutela della salute certificate dal Ssn, instaurazione di altra attività lavorativa, motivi familiari di cui all'art. 134 del c.c.n.l.

Lavoro supplementare

In presenza di specifiche esigenze organizzative, è consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

Tale limite può essere elevato con accordo aziendale o territoriale.

Il computo dei riflessi sugli istituti contrattuali (gratifica natalizia, gratifica feriale, retribuzione del periodo di ferie, t.f.r.) delle prestazioni di lavoro supplementare avviene in via forfettaria, maggiorando del 30% il relativo compenso.

Part-time nel week end

Possono essere stipulati con studenti contratti part-time della durata di almeno 8 ore settimanali, per il fine settimana. La prestazione giornaliera inferiore a 4 ore non può essere frazionata nell'arco della giornata.

Con accordo aziendale o territoriale possono essere stabilite diverse modalità di collocazione della giornata di lavoro e di durata della prestazione.

Part-time post partum

Le aziende sono tenute ad accogliere, nell'ambito del 5% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva, ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto a tempo indeterminato da full-time a part-time, per consentire al genitore l'assistenza del bambino fino al compimento del terzo anno di età. Nelle unità produttive che occupano da 16 a 33 dipendenti a tempo indeterminato, tale richiesta - che verrà accolta in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e dell'ordine cronologico di presentazione delle domande - spetta ad un solo lavoratore.

La domanda va presentata con un preavviso di 60 giorni e deve indicare il periodo per cui viene ridotta la prestazione.

LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito, con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata, è stipulato in forma scritta, con indicazione della misura percentuale e della collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione o la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro (l'orario di lavoro osservato da ciascun lavoratore deve essere preventivamente comunicato, con cadenza almeno settimanale, al datore di lavoro).

La retribuzione viene corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Negli accordi individuali può essere previsto l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da parte di ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Annualmente, entro il 20 febbraio, le imprese comunicheranno all'ente bilaterale territoriale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando appositi modelli.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

FONDO PENSIONE

Istituzione

La previdenza integrativa è realizzata mediante adesione al Fondo di previdenza complementare Fon.Te., costituito il 9 aprile 1998 ed autorizzato all'esercizio dell'attività in data 23 ottobre 2001.

Soggetti associati

Possono aderire a tale forma di previdenza i lavoratori a tempo indeterminato, a tempo parziale, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi.

CONTRIBUTI

Il Fondo in parola viene alimentato mediante un contributo dell'1,10% (comprensivo dello 0,10% da versarsi a titolo di quota associativa) della retribuzione utile per il computo del trattamento di fine rapporto, suddiviso in parti uguali tra lavoratore e datore di lavoro, e da quote del t.f.r. secondo i seguenti criteri:

- 3,45% della retribuzione utile per il t.f.r., prelevato dal t.f.r. maturando all'atto dell'iscrizione, per i lavoratori assunti antecedentemente al 28 aprile 1993;
- integrale destinazione del t.f.r. maturando per i lavoratori di nuova assunzione successiva al 28 aprile 1993.

La quota a carico del lavoratore può essere elevata, su opzione dello stesso, fino al 2% della retribuzione utile ai fini del t.f.r.

All'atto dell'iscrizione al Fondo, viene versata, inoltre, una quota associativa pari a € 15,50 (di cui € 3,62 a carico del lavoratore)