

Accordo integrativo provinciale per i dipendenti da aziende del settore turismo

Bolzano, il 29 novembre 2012

TRA

L'Unione Albergatori e Pubblici Esercenti (Hoteliers- und Gastwirteverband) della Provincia Autonoma di Bolzano, rappresentata da

Walter Meister, presidente,

in presenza del direttore Dr. Thomas Gruber

e Wilfried Albenberger, responsabile dell'Ufficio Personale

E

le Federazioni Sindacali Provinciali di Settore

ASGB-HANDEL/GASTGEWERBE

CGIL/AGB - FILCAMS - LHFD

SGBC/SL - FISASCAT

UIL-SGK UILTUCS

- Alex Piras

- Maurizio Suriani

- Ulrike Egger

- Remigio Servadio

VISTO

- l'accordo integrativo per il Settore Turismo e Pubblici Esercizi del 27 agosto 2008
- il CCNL del settore turismo sottoscritto da Federalberghi, Fipe, Faita e Fiavet il 20 febbraio 2010 con la partecipazione di Confcommercio in seguito semplicemente denominato CCNL del settore Turismo
- legge n. 92 del 28 giugno 2012
- legge n. 134 del 7 agosto 2012
- l'accordo nazionale sulla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato nel settore Turismo del 21 novembre 2012

per i dipendenti da aziende del settore turismo operanti nella Provincia di Bolzano si è stipulato il seguente accordo territoriale:



ASGB



I. Apprendistato pagina 3

II. Contratti di lavoro nelle aziende a carattere stagionale pagina 8

III. Contratti a tempo determinato nelle aziende a carattere annuale pagina 9

IV. Accordo sul lavoro a tempo parziale pagina 10

V. Accordi vari pagina 12

VI. Validità e sfera di applicazione pagina 16



I APPRENDISTATO

Accordo integrativo provinciale del CCNL per gli apprendisti del settore turismo

Apprendistato A

VISTO

- l'accordo integrativo provinciale del 27 agosto 2008
- il CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010
- la legge n. 248 del 4 agosto 2006
- le delibere della Giunta Provinciale n. 4189 del 20 novembre 2006 e n. 2579 del 21 luglio 2008 e n. 1135 del 23 luglio 2012
- il decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011
- la legge provinciale n. 12 del 4 luglio 2012
- la legge n. 92 del 28 giugno 2012

si stipula il seguente accordo sul

„Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale“.

Art. 1 – Sfera di applicazione

Premesso che in base agli artt. 53, 54 e 55 (sfera di applicazione) del CCNL del settore Turismo del 20 febbraio 2010 l'apprendistato è ammissibile, e premesso che è anche ammessa l'individuazione successiva di ulteriori profili professionali del secondo livello, le parti contraenti per il settore turismo individuano per il medesimo settore tre aree formative per l'apprendistato:

- Area Cucina/pasticceria
- Area Servizio/Bar
- Area Ufficio/reception
- Area Centro benessere/estetista/parrucchiera/e

Art. 2 – Assunzione

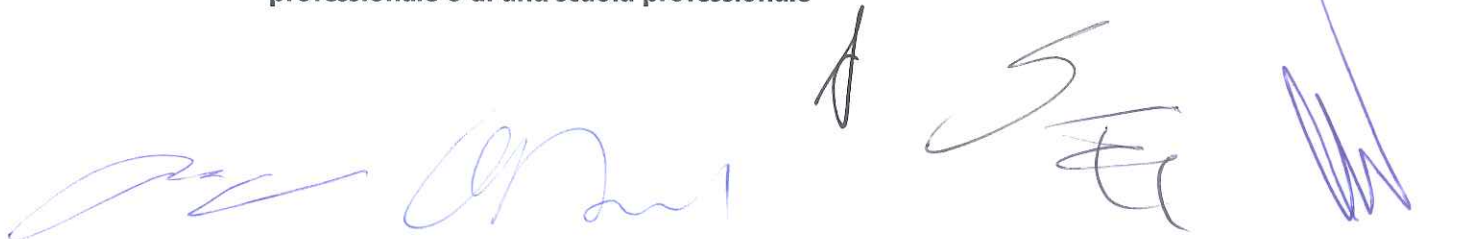
Vedi legge provinciale n. 12 del 4 luglio 2012, Art. 8 comma 3.
Il datore di lavoro deve comunicare gli standard per la formazione aziendale.

Art. 3 – Profili professionali e durata

Per l'apprendistato si prevede, per tutte le qualifiche e le mansioni previste all'art. 1 di questo accordo, una durata secondo la lista delle professioni oggetto di apprendistato di cui alla LP n. 12/2012, articolo 2.

Art. 4 – Crediti formativi

- a) **Completamento del biennio/secondo anno di una scuola superiore a indirizzo professionale o di una scuola professionale**



A chi conclude con profitto il secondo anno di una scuola superiore ad indirizzo professionale o di una scuola professionale viene riconosciuto un credito formativo di 10 mesi (36-10=26 mesi di apprendistato)

b) Conseguimento del diploma di maturità presso una scuola superiore ad indirizzo professionale o presso una scuola professionale alberghiera

Il datore di lavoro può stipulare un contratto di apprendistato per la durata di 8 mesi con giovani che abbiano conseguito il diploma di maturità presso una scuola superiore ad indirizzo professionale o presso la scuola professionale alberghiera. Il giovane è esonerato dalla frequenza della scuola professionale.

c) Completamento del terzo anno della scuola professionale (ad es. per gli indirizzi di cucina, sala/bar e amministrazione).

Il datore di lavoro può stipulare un contratto di apprendistato per la durata di 8 (otto) mesi con giovani che sono in possesso di un diploma avendo frequentato una scuola professionale triennale per gli indirizzi di cucina, sala, bar ed amministrazione. Il giovane è esonerato dalla frequenza della scuola professionale.

d) Completamento del terzo anno di Scuola professionale alberghiera

A chi completa con profitto la terza classe per operatore della ristorazione presso la scuola alberghiera e vuole conseguire la qualifica di cuoco/cuoca o di operatore/operatrice ai servizi di sala e bar, viene riconosciuto un credito formativo di 24 mesi.(36-24=12 mesi di apprendistato).

Art. 5 – Prolungamento del periodo di apprendistato

Ove le assenze per maternità, servizio civile, infortunio e malattia nonché per infortunio non sul lavoro siano superiori ad un mese di calendario, il periodo di apprendistato si prolunga di un tempo corrispondente a dette assenze. *Il prolungamento dovrà essere comunicato all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.*

Art. 6 – Periodo di prova

Per gli apprendisti operanti all'interno di aziende alberghiere a carattere non stagionale è previsto un periodo di prova massimo di 25 giornate lavorative effettive. Negli esercizi a carattere stagionale il periodo di prova è ridotto a 10 giornate lavorative effettive. Durante il periodo di prova entrambi i contraenti hanno il diritto di risolvere il contratto di apprendistato senza preavviso.

Dopo la conclusione del periodo di prova l'apprendista viene assunto in termini definitivi.

Art. 7 – Percentuale di apprendisti presi in carico

Le aziende non potranno assumere apprendisti qualora non si sia mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuta a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio e i rapporti di apprendistato risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente paragrafo non trova applicazione se nei due anni precedenti è giunto a scadenza solo un contratto di apprendistato.

Art. 8 – Trattamento in caso di malattia, gravidanza, puerperio e infortunio

a) Malattia/infortunio

In caso di malattia o infortunio viene corrisposto all'apprendista il seguente trattamento:

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right side of the page.

dal 1° al 180° giorno = 100% della retribuzione.

b) Gravidanza e puerperio

Per gravidanza e puerperio si rimanda alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204, alla legge 8 marzo 2000, n. 53 e al decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115 e decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001.

Trattamento economico durante l'astensione obbligatoria (vedi capitolo IV, punto 5)

Art. 9 - Rimborso dell'indennità di apprendistato e di malattia al datore di lavoro

Visti gli artt. 3 e 4, Capo I dell'Accordo provinciale sull'apprendistato del 16 giugno 1992, a partire dal 1 gennaio 1994 l'indennità di apprendistato e di malattia vengono come in passato corrisposte dal datore di lavoro e quindi rimborsate dalla Cassa Turistica Alto Adige (STK). A partire da settembre 2007 l'indennità di apprendistato verrà rimborsata nella misura del 55% e quella di malattia (limitatamente all'integrazione a carico del datore di lavoro) al 100%. Per ottenere il rimborso delle spese sostenute, il datore di lavoro dovrà presentare la relativa domanda alla Cassa Turistica Alto Adige (STK).

Il Consiglio di amministrazione della Cassa Turistica potrà aumentare con propria deliberazione la percentuale rimborsabile dell'indennità di apprendistato.

Presupposti per il rimborso dell'indennità di apprendistato e di malattia

1. Il datore di lavoro deve effettuare i versamenti con le modalità previste dagli artt. 4 e 5 dello statuto della Cassa Turistica Alto Adige (STK).
2. Il datore di lavoro è tenuto ad allegare alla domanda la busta paga dell'apprendista, debitamente sottoscritta. L'indennità di apprendistato deve essere indicata in busta paga in corrispondenza della voce "Indennità scuola professionale", quella di malattia alla voce "Integrazione indennità di malattia apprendista", riportando i relativi importi.
3. Alla domanda va altresì allegato il modello Uniemens (modulo per invio telematico) relativo agli ultimi tre versamenti INPS, corredato del relativo modulo di pagamento Mod. F24.
4. Termini di prescrizione: entro il 31 marzo dell'anno successivo.

La Cassa Turistica Alto Adige (STK) si riserva di rigettare la domanda in mancanza dei requisiti di cui sopra.

Art. 10 - Apprendistato in aziende a carattere stagionale

Le aziende turistiche che abbiano nell'anno solare un periodo d'inattività di 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi possono stipulare un contratto d'apprendistato stagionale (art. 48 D.P.R. 7 ottobre 1963 n. 1525, D.P.R. 11 luglio 1995 n. 378 e D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, *legge provinciale n. 12 del 4 luglio 2012, art. 11*, nonché del CCNL del settore Turismo del 20 febbraio 2010).

Per le aziende a carattere stagionale, l'apprendista resta in forza per l'intero periodo di apertura dell'azienda, eccetto i casi di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

Per gli apprendisti assunti presso aziende a carattere stagionale, a compenso delle interruzioni di attività il periodo di apprendistato è ridotto di 1/6 (ad esempio per ogni cinque mesi di apprendistato effettivo è riconosciuto un'ulteriore mese). La partecipazione a corsi articolati su blocchi d'insegnamento va interamente equiparata ad attività lavorativa prestata.

BA.
P.

[Handwritten signatures]

Agli apprendisti assunti presso aziende a carattere stagionale le ore di insegnamento vengono pagate alla conclusione del rapporto di servizio, in proporzione alla effettiva durata del rapporto di lavoro.

L'incidenza è fissata nel 18,50% (percentuale per dieci settimane di scuola professionale) delle spettanze contrattuali (base del conteggio: retribuzione mensile, 13ma e 14ma mensilità, permessi retribuiti e ferie).

Le aziende sono tenute a provvedere a che i corsi a blocco vengano frequentati nel periodo di apprendistato anche fuori stagione e siano regolarmente retribuiti durante il loro svolgimento.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata del periodo di apprendistato.

Non si darà luogo a detrazioni per ratei di 13ma, 14ma e ferie maturate.

Art. 11 - Trattamento economico

Per l'intera durata dell'apprendistato l'apprendista è inquadrato due livelli di sotto a quello previsto per lui/lei.

In considerazione del maggior numero di ore di insegnamento previsto in Alto Adige durante il triennio di apprendistato (1080-360=720 ore in più), la retribuzione complessiva viene ridotta dei corrispondenti ulteriori oneri.

Si concorda inoltre l'adozione di una retribuzione scaglionata su percentuali e calcolata di volta in volta in base alla retribuzione del livello per il quale si compie l'apprendistato. Complessivamente la retribuzione durante i 3 anni di apprendistato corrisponde a quella cui, previa detrazione del maggior numero complessivo di ore di insegnamento, l'apprendista avrebbe avuto diritto se fosse stato inquadrato due livelli al di sotto di quello previsto per lui.

Per tutti gli apprendisti con primo rapporto di lavoro **a partire dal 01.12.2012** le percentuali di retribuzioni da applicare sono le seguenti:

1° anno di apprendistato: 55,00 %

2° anno di apprendistato: 80,00 %

3° anno di apprendistato: 90,00 %

I giovani che dopo la conclusione del terzo anno di una qualificazione professionale a tempo pieno per il profilo professionale di cuoco/a, cameriere/a, operatore/operatrice d'ufficio svolgono un periodo di apprendistato della rispettiva durata di otto e dodici mesi, come previsto al punto C del precedente articolo 4, hanno diritto al 90% della retribuzione del livello per il quale compiono l'apprendistato.

- Alla cessazione del rapporto di lavoro, il numero di ore di frequenza della scuola professionale va rapportato all'effettiva durata del contratto. Eventuali ore di lavoro prestate in più o in meno rispetto a quelle previste vengono pagate o trattenute assieme alla liquidazione.
- Ove la formazione presso la scuola professionale venga proseguita oltre la durata prevista per l'apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a riconoscere permessi non retribuiti per la frequenza della scuola professionale.
- Ove la prosecuzione della formazione presso la scuola professionale oltre la durata prevista per l'apprendistato debba ricondursi al ritardato inizio dell'apprendistato, le ore perse - riferite al programma scolastico in corso in quel momento - verranno pagate con l'ultima retribuzione dell'apprendista.

- Ove debba ripetere l'anno scolastico per non essere stato promosso, l'apprendista ha diritto a permessi non retribuiti. I medesimi permessi non retribuiti vengono riconosciuti in caso di ripetizione dell'esame.

All'interno di ciascun settore, la retribuzione continua a svilupparsi normalmente con l'avanzare del periodo di apprendistato anche in caso di interruzione del rapporto di lavoro per una durata di fino ad un anno.

Art. 12 – Licenziamenti individuali

Le aziende sono tenute a far completare a tutti gli apprendisti il periodo di formazione, fatta salva l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo.

In caso di licenziamento illegittimo e/o ingiustificato l'azienda corrisponderà un risarcimento equivalente a quello previsto dal *decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011*.

Art. 13 - Norma transitoria

Per tutti gli apprendisti assunti prima della stipula del presente accordo (29.11.2012) valgono le norme previste dall' accordo integrativo per il Settore Turismo e Pubblici Esercizi del 27.08.2008.

1° anno di apprendistato: 60,00 %

2° anno di apprendistato: 86,50 %

3° anno di apprendistato: 90,00 %

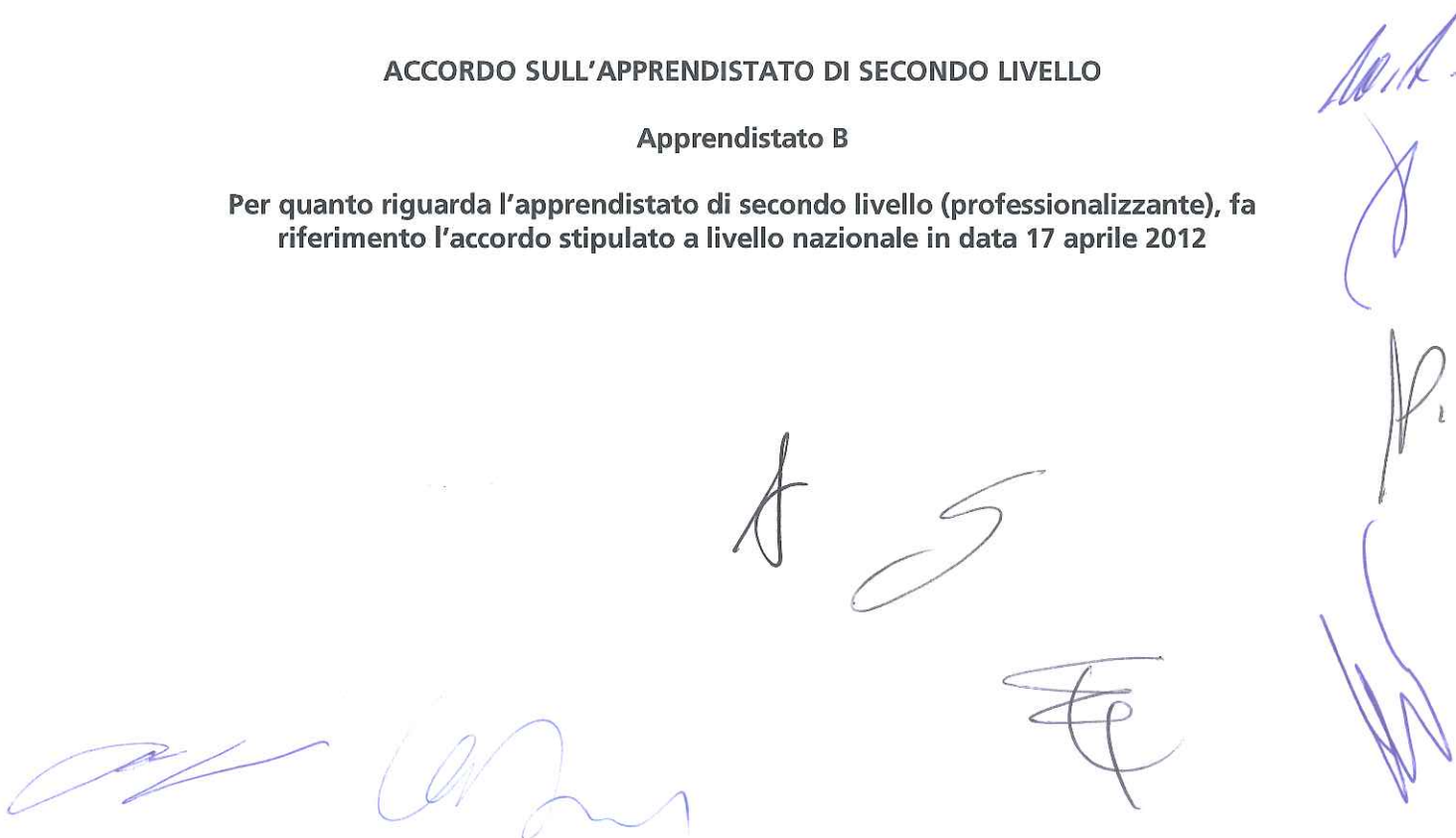
Art. 14 – Preavviso

- a) L'apprendista può recedere dal contratto con un preavviso di 15 giorni di calendario.
- b) Al termine della formazione (durata contrattuale complessiva) le parti possono recedere dal contratto con un preavviso di 15 giorni di calendario. *Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.*

ACCORDO SULL'APPRENDISTATO DI SECONDO LIVELLO

Apprendistato B

Per quanto riguarda l'apprendistato di secondo livello (professionalizzante), fa riferimento l'accordo stipulato a livello nazionale in data 17 aprile 2012

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there are three distinct signatures, with the top one appearing to be 'M.A.'. On the left side, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized. The signatures are scattered across the bottom half of the page, below the main text.

II

Contratti di lavoro nelle aziende a carattere stagionale

Art. 15 – Aziende stagionali

In riferimento al D.P.R. n. 1525 del 7 ottobre 1963, punto 48, D.P.R. n. 378 del 11 luglio 1995 e decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, tutte le aziende che effettuano una chiusura di 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi nell'anno solare rientrano tra le aziende stagionali*.

Per il controllo del livello occupazionale ed il numero dei contratti stagionali o a tempo determinato stipulati, si fa riferimento all'archivio banca dati dell'Ufficio del Mercato del Lavoro della Provincia di Bolzano.

**Vedi inoltre legge n. 247 del 24 dicembre 2006 e decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, avviso comune del 12 giugno 2008, legge n. 92 del 28 giugno 2012, legge n. 134 del 7 agosto 2012 e l'accordo del 21 novembre 2012.*

VISTO

- il CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010 ai dipendenti di aziende alberghiere e pubblici esercizi della Provincia di Bolzano viene riconosciuta un'indennità di stagionalità.

Art. 16 – Diritto

L'indennità per contratti a termine e/o di stagione *di cui all'art. 18* spetta a tutti i lavoratori con contratto stagionale o contratto a termine della durata massima di 10 mesi. Sono considerati contratti a carattere stagionale, ai fini della percezione dell'indennità di cui sopra, tutti i contratti di lavoro a termine di durata non superiore ai dieci mesi.

Art. 17 – Rapporti di lavoro stagionali

Visto l'art. 78 e seguenti del CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010, i contratti di lavoro a termine stagionali possono essere sottoscritti senza indicazione del termine finale della stagione, in tali casi, i contratti possono essere risolti dal datore di lavoro, in qualsiasi momento, con un preavviso di 15 giorni di calendario sulla scadenza di stagione successivamente prevista, oppure tramite corresponsione di indennità sostitutiva del preavviso pari a giorni 15 mentre il lavoratore, in qualsiasi momento, potrà presentare le dimissioni dal rapporto di lavoro rispettando un preavviso di giorni 15.

Nel contratto individuale di lavoro a termine va indicata la natura stagionale o non stagionale dell'occupazione.

Art. 18 - Calcolo e percentuale

L'indennità per contratti a termine e/o di stagione costituisce parte integrante della retribuzione mensile effettiva ed è calcolata su paga base, contingenza ed elemento provinciale. Essa ha quindi incidenza su tutti gli istituti contrattuali (13ma e 14ma mensilità, ferie, straordinari ecc.).

L'ammontare dell'indennità di stagionalità è fissata nella percentuale dell'8%.

La corresponsione dell'indennità di cui sopra compensa, se è dovuta, anche l'importo dell'anzianità di servizio maturata dal lavoratore nell'ambito di diversi contratti a carattere stagionale.

Art. 19 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

Ai lavoratori stagionali saranno erogate tutte le spettanze con l'ultima busta paga, incluso il T.F.R.

III

Contratti di lavoro a tempo determinato nelle aziende a carattere annuale**Art. 20 – Contratti a termine in aziende con apertura annuale**

In riferimento all'articolo 253 del CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010, nonché legge n. 92 del 28 giugno 2012 e legge n. 134 del 7 agosto 2012 e successive interpretazioni con appositi decreti ministeriali, e accordo del 21 novembre 2012, si precisa quanto segue:

- a) *Vista la peculiarità del settore turistico nella provincia Autonoma di Bolzano in aziende ad apertura annuale, per esigenze connesse all'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:*
Periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere
Periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni
Periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali
Periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale,
possono essere sottoscritti contratti di lavoro a termine, anche di durata superiore a 10 (dieci) mesi.
Nei casi sopra indicati ai dipendenti con contratto a termine spetta la maggiorazione economica prevista dall'articolo 18 nella misura dell'8%. In caso di trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato l'importo dell'indennità per contratti a termine viene trasformata in "superminimo individuale assorbibile".
- b) Visto l'art. 5 comma 4 bis del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, viste le modifiche introdotte dall' art. 21 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, nonché l'Avviso Comune 12 giugno 2008, nella Provincia Autonoma di Bolzano, possono essere stipulati contratti a termine della durata massima di 12 mesi. Ciò in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'art. 5, comma 4 bis del Dlgs n. 368 del 6 settembre 2001 e a seguito delle modificazioni portate dalla legge 24 dicembre 2007 n. 247 e dell'accordo del 21 novembre 2012.
- c) Visto l'art. 5 comma 4 quater del Dlgs n. 368 del 6 settembre 2001, per come modificato dall'art. 21 del decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato successivamente effettuate dal datore di lavoro. Resta fermo il diritto di precedenza di cui all'art. 5 comma 4 quinquies del Dlgs n. 368 del 6 settembre 2001, da esercitarsi con le norme previste dall'art. 81 del CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010.
- d) Visto l'art. 79 comma 2 del CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010, vista la peculiarità del settore turistico nella provincia Autonoma di Bolzano, il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui al predetto articolo, potrà superare i limiti previsti fino ad un massimo del 60%.
- e) La comunicazione dei contratti a termine alla Cassa Turistica dell'Alto Adige in conformità all'art. 85 del CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010 viene meno poiché nella Provincia autonoma di Bolzano è prevista la comunicazione del rapporto di lavoro con indicazione del tipo di contratto all'Ufficio del lavoro della Provincia dove è stata creata un'apposita banca dati.

- f) L'accordo nazionale del 21 novembre 2012 stabilisce che la durata dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo è fissata in 20 giorni per tutti i contratti con durata inferiore a 6 mesi e in 30 giorni per tutti i contratti con durata superiore a sei mesi.
- g) *In relazione alla particolarità del settore turismo, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale/territoriale previsto dall'art. 5, comma 4-ter del decreto legislativo n. 368/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 40 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 4-bis del predetto art. 5, e art. 87 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli art. 82 e 83 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'art. 86 del c.c.n.l. turismo 20 febbraio 2010, nonché nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali, salvaguardando lo stesso trattamento economico del rapporto di lavoro precedente.*

Art. 21 – Risoluzione anticipata del contratto a termine

- a) Risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del datore di lavoro.
Qualora il lavoratore venga licenziato senza giusta causa o a causa della chiusura dell'azienda per colpa del datore di lavoro o per motivi a lui attribuibili egli ha diritto ad un indennizzo pari al massimo della retribuzione spettante dalla giornata del licenziamento alla fine del contratto di lavoro (retribuzione, tredicesima e quattordicesima nonché ferie e TFR ecc.).
- b) Risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore.
Se il contratto a termine viene risolto da parte del lavoratore senza giusta causa o se si constata un'assenza ingiustificata prima del termine del contratto, il datore di lavoro ha il diritto di trattenere un indennizzo pari al massimo alla retribuzione spettante al lavoratore (retribuzione, tredicesima e quattordicesima nonché ferie e TFR ecc.).
- c) Dimissione da parte del dipendente durante il contratto a termine.
Il dipendente può recedere dal contratto a termine rispettando un preavviso di almeno 25 (venticinque) giorni di calendario. In mancanza dell'intero periodo di preavviso lavorato il datore di lavoro ha il diritto di trattenere un indennizzo come previsto nel precedente punto b).

IV

ACCORDO SUL LAVORO A TEMPO PARZIALE

VISTO

- l'art. 5, comma 4 della legge 19 dicembre 1984, n. 863 e i decreti legislativi n. 61/2000, art. 1, comma 1, lettera e), n. 100/2001 e decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, art. 46 e decreto legge nr. 112 del 25. giugno 2008 che permettono la prestazione di lavoro supplementare per lavoratori con contratto a tempo parziale;
- visto gli art. 68, 69 e 70 del CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010 che prevedono la possibilità di prestare lavoro supplementare per i lavoratori a tempo parziale;

- vista l'esigenza della generalità delle imprese e l'interesse da parte dei lavoratori di uno strumento flessibile in tema di contratto parziale, ma nello stesso momento anche di certezza della sua regolare applicazione,

si conviene quanto segue:

Art. 22 – Lavoro supplementare

Il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 ed il CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010 prevedono la possibilità di svolgere lavoro supplementare. Nel merito valgono le seguenti disposizioni:

Fermo restando, che la prestazione di lavoro supplementare da parte dei lavoratori è su base volontaria, in caso di necessità le aziende possono chiedere al dipendente l'effettuazione di un numero massimo di ore di lavoro supplementare corrispondente al 50 % dell'orario di lavoro previsto nel contratto individuale su base mensile e comunque non oltre l'orario settimanale (= 40 ore) previsto dal CCNL del settore turismo per il tempo pieno.

E' ammesso il lavoro supplementare nei casi di:

- a) assenze per malattia/infortunio (oltre un mese)
- b) assenze per ferie
- c) difficoltà nella ricerca di personale
- d) banchetti o altri casi a carattere eccezionale
- e) incremento stagionale

La base di calcolo sarà l'orario annuale individuale. Le ore di lavoro supplementari dovranno essere disposte o autorizzate dal datore di lavoro.

Il presente regolamento è applicabile nei casi di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e anche misto.

Art. 23 – Modifiche del contratto

Passando da un rapporto di lavoro a tempo pieno a un rapporto di lavoro a tempo parziale o viceversa va data la priorità ai lavoratori dipendenti rispetto ad eventuali nuovi assunti. Il datore di lavoro, di conseguenza, deve informare tutto il personale sulle nuove assunzioni indicando il tipo di contratto e l'orario di lavoro previsto.

I lavoratori devono comunicare per iscritto entro sette giorni di calendario il loro eventuale interesse al datore di lavoro che ne terrà conto nelle sue valutazioni.

Art. 24 – Clausole elastiche - flessibili

Le parti concordano la possibilità di sottoscrivere, all'atto dell'assunzione, le clausole elastiche – flessibili nei contratti di lavoro individuale, così come previsto dalla normativa vigente. Al momento della sottoscrizione devono essere riportate le ragioni che autorizzano l'applicazione delle stesse.

Come previsto dal decreto legislativo n. 61/2000, art. 1, comma 1, lettera e) n. 100/2001, dalle legge del 14 febbraio 2003, n. 30 e del decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276, art. 46 e decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008.

Le sole ore di lavoro prestate a seguito dell'applicazione delle clausole, saranno retribuite con una maggiorazione del 15 % della retribuzione oraria.

È facoltà del lavoratore recedere dalle clausole elastiche – flessibili concordate con un preavviso di 30 giorni.

Le clausole possono essere richieste con un preavviso di 48 ore.

M.A.

[Signature]

[Signature]

[Multiple signatures]

Art. 25 – Retribuzione per lavoro supplementare

La retribuzione in caso di lavoro supplementare è quella stabilita dal CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010.

La maggiorazione è stabilita nella misura del 39 %. Per lavoro supplementare si intende quello svolto oltre all'orario individuale settimanale di lavoro.

Detta percentuale comprende i ratei di 13ma, 14ma, ferie, permessi e festività.

Le parti possono concordare preventivamente per iscritto, e di volta in volta, che le ore supplementari lavorate vengano compensate con un equivalente numero di ore di permesso retribuito, da godersi entro i tre mesi o massimo sei mesi successivi alla prestazione, fermo restando che la maggiorazione del 39% va corrisposta nel mese in cui è avvenuta la prestazione stessa.

V - ACCORDI VARI

Art. 26 - Elemento Provinciale

A partire dal 1 gennaio 2013 il valore mensile dell'elemento provinciale ammonterà a 50,00 €.

Tale indennità sarà evidenziata sulla busta paga sotto la voce "Elemento Provinciale – Provinciales Element".

Art. 27 - Malattia

In caso di malattia o d'infortunio il posto di lavoro deve essere garantito per complessivi 300 giorni. Gli ultimi 120 di questi giorni senza continuazione del pagamento della retribuzione. Il datore di lavoro si impegna a comunicare al dipendente, per iscritto, la scadenza dei 180 giorni di comporto, almeno 10 giorni prima della loro scadenza. Per manifestare il diritto alla conservazione del posto di lavoro per ulteriori 120 giorni il lavoratore deve presentare richiesta scritta.

a) Trattamento economico di malattia

L'art. 228 del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 20 febbraio 2010 è modificato come segue:

Durante il periodo della malattia il dipendente percepirà un'integrazione dal 1° al 180° giorno pari al 100% della retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda i contratti a termine e/o di stagione si applicano le norme previste dai vari comparti, e il relativo regolamento dall'INPS.

A carico dell'azienda:

dal 1° al 3° giorno = 100% della retribuzione
 dal 4° al 180° giorno = integrazione al 100% della retribuzione

A carico dell'INPS:

dal 4° al 20° giorno = il 50% dell'indennità di malattia (in caso di ricovero in ospedale il pagamento di 2/5 del 50%).
 dal 21° al 180° giorno = il 66% dell'indennità di malattia (in caso di ricovero in ospedale il pagamento di 2/5 del 66%).

Handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

Qualora il lavoratore abbia dei familiari a carico, in caso di ricovero in ospedale, non viene pagata l'indennità di malattia nella misura di 2/5 bensì normale, ciò significa nella misura del 50% o del 66% (come se non fosse ricoverato in ospedale).

b) Malattia nei pubblici esercizi

L'art. 322 del CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 20 febbraio 2010 è modificato come segue:

Durante la malattia il lavoratore percepirà un'integrazione dal 1° al 180° giorno pari al 100% della retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda i contratti a termine e/o di stagione si applicano le norme previste dai vari comparti, e il relativo regolamento dall'INPS.

A carico dell'azienda:

dal 1° al 3° giorno = 100% della retribuzione
 dal 4° al 180° giorno = integrazione al 100% della retribuzione

A carico dell'INPS:

dal 4° al 180° giorno = 80% dell'indennità di malattia (in caso di ricovero in ospedale il pagamento di 2/5 dell'80%).

Qualora il lavoratore abbia dei familiari a carico, in caso di ricovero in ospedale, non viene pagata l'indennità di malattia nella misura di 2/5 bensì normale, ciò significa nella misura dell'80% (come se non fosse ricoverato in ospedale).

Art. 28 - Infortunio per dipendenti di aziende alberghiere e pubblici esercizi

Durante l'assenza per infortunio il lavoratore percepirà un'integrazione dal 1° al 180° giorno pari al 100% della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Secondo il CCNL del settore turismo (Confcommercio) del 20 febbraio 2010 il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere mensilmente la retribuzione spettante in base al contratto individuale. Il saldo dell'indennità di infortunio verrà pagato dietro presentazione dell'intera documentazione.

A carico dell'azienda:

dal 1° al 4° giorno = 100% della retribuzione
 dal 5° al 180° giorno = integrazione al 100% della retribuzione

A carico dell'INAIL:

dal 5° al 90° giorno = 60% (festività incluse)
 dal 91° giorno = 75% (festività incluse)

L'infortunio sul lavoro, contrariamente alla malattia, deve concludersi sempre con una dichiarazione di guarigione. L'INAIL paga l'indennità di infortunio solamente quando vi è la dichiarazione di guarigione.

Art. 29 - Liquidazione in caso di malattia, infortunio sul lavoro, maternità e congedo parentale

Durante l'assenza a causa di malattia, infortunio sul lavoro e maternità, al lavoratore/alla lavoratrice spetta la corresponsione dell'intero trattamento di fine rapporto lavoro.

M.A.

P.

Art. 30 - Tredicesima e quattordicesima mensilità nonché ferie e permessi in caso di malattia, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria nelle aziende alberghiere e nei pubblici esercizi

La tredicesima mensilità nonché le ferie e i permessi spettano per intero (al 100%) nei casi di assenza per malattia, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria.

La quattordicesima mensilità nonché le ferie e i permessi spettano per intero (al 100%) nei casi di assenza per malattia ed infortunio sul lavoro.

Durante l'astensione di maternità obbligatoria la quattordicesima mensilità viene riconosciuta nella misura del 80% a carico dell'INPS.

Trattamento economico durante l'astensione obbligatoria

In base al CCNL settore turismo del 20 febbraio 2010 la lavoratrice in maternità ha diritto alla seguente retribuzione:

- 100% della retribuzione normale – di cui 80% a carico INPS
- 100% della 13° mensilità – di cui 80% a carico INPS
- 80% della 14° mensilità – di cui 80% a carico INPS
- 100% delle ferie e permessi (ROL) a carico del datore di lavoro
- 100% del trattamento di fine rapporto (TFR) a carico del datore di lavoro

Art. 31 - Corresponsione tredicesima e quattordicesima mensilità

A partire dal 1 gennaio 2013:

Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale e/o a termine, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'articolo 13 e 16 del CCNL del 20 febbraio 2010 si conviene quanto segue: a partire dal 01.01.2013 è possibile la corresponsione con cadenza mensile dei seguenti elementi salariai riferiti: tredicesima e quattordicesima mensilità con esclusione del TFR, ferie e permessi (ROL).

Tale scelta dovrà risultare da atto scritto.

Art. 32 - Disciplina - Patrono locale

Quale giorno del patrono locale ai sensi del CCNL del settore turismo, si stabilisce unitariamente per tutto il territorio provinciale, il lunedì di Pentecoste. Tale giornata sarà retribuita conformemente a quanto stabilito all'art. 117 CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010.

Art. 33 - Disciplina - colazione e intervalli per il consumo dei pasti

In applicazione della specifica norma del CCNL del settore turismo in materia di intervalli per il consumo dei pasti si stabilisce quanto segue:

Per il pranzo e per la cena sono previsti 30 minuti a pasto che non sono computati nell'orario di lavoro a condizione che l'intervallo possa essere fruito in modo indisturbato.

Inoltre, per la colazione saranno detratti dall'orario effettivo di lavoro 15 minuti allorché la colazione venga consumata dopo l'inizio dell'orario di lavoro.

Condizione per la detraibilità è che non sia richiesta la presenza (servizio di presenza) e che l'intervallo per i pasti possa essere fruito secondo orari regolari.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

Art. 34 - Orario di lavoro

- a) Gli orari di lavoro giornalieri, in base al contratto nazionale, dovranno essere concordati individualmente con il lavoratore.
- b) Se preventivamente concordato con il dipendente, si possono stabilire orari di lavoro al di sotto o al di sopra delle 40 ore settimanali nei rispettivi periodi di bassa o alta stagione, seguendo la procedura dell'art. 95 dei CCNL del settore turismo (Confcommercio) 20 febbraio 2010. Il riequilibrio tra le maggiori prestazioni e quelle minori può essere effettuato (senza alcuna maggiorazione) entro 3 mesi.

Art. 35 - Lavoro straordinario in aziende alberghiere e pubblici esercizi

- a) Può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario come previsto dagli art. 111 e 310 dei CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010.
- b) Le ore straordinarie *svolte* saranno registrate nel *libro unico (LUL)* e saranno retribuite con la busta paga del mese corrente o nel successivo in caso di applicazione del calendario sfasato. E' nella facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del pagamento delle ore straordinarie, riposi compensativi di uguale valore, entro tre o massimo sei mesi.

Art. 36 - Cassa Turistica Alto Adige

I versamenti alla Cassa Turistica Alto Adige devono essere effettuati tramite il codice "W190" sulla denuncia mensile UniEmens.

Art. 37 - Classificazione del personale /aziende alberghiere

All'art. 201 dei CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010 vengono aggiunte le seguenti qualifiche corrispondenti al 4° livello:

- animatore/animatrice
- assistente dietologo/a
- vigilatrice d'infanzia

Lavoratori con relativo attestato di formazione previsto (corso formazione professionale triennale) nel settore Beauty-Wellness verranno inquadrati nel 4° livello.

Art. 38 - Fondo pensione integrativo regionale/aziende stagionali

I lavoratori in aziende stagionali che sono assunti dallo stesso datore di lavoro non devono ripresentare la richiesta al Fondo pensione integrativo regionale. Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare la ripresa del lavoro.

Art. 39 - Giornata di riposo

Ai sensi e in applicazione dell'art. 9, comma 2, lettera d) del decreto legislativo dell'8 aprile 2003, n. 66 e decreto legge nr. 112 articolo 41 comma 5 del 25. giugno 2008 e del CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010 la giornata di riposo può essere concessa a scadenza superiore a una settimana premesso che la durata della giornata di riposo corrisponda a 24 ore per 6 giorni lavorativi calcolata sulla base dei 14 giorni.

Art. 40 - Visita medica nel caso di lavoro notturno

Per le aziende che applicano questo accordo integrativo il lavoro notturno viene regolato come segue:

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

La visita medica nel caso di lavoro notturno è dovuta allorquando il lavoro dura oltre 3 ore a partire dalle ore 24. e comunque se svolto per un periodo minimo di 80 giorni nell'anno. (vedi decreto legge nr. 112 del 25. giugno 2008)

Art. 41 - Lavoro a chiamata / lavoro extra e di surroga

La retribuzione per il lavoro a chiamata sarà quello previsto dell'articolo 148 CCNL del settore turismo del 20 febbraio 2010 il compenso orario e comprensivo dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto e ferie/permessi.

Art. 42 - Commissione di conciliazione per vertenze

Entro il 30 giugno 2013 verrà instaurata una commissione di conciliazione alla quale sarà affidato il compito di derimere le vertenze di lavoro.

Art. 43 - Formazione nel reparto Wellness

Le parti contraenti concordano in stretta collaborazione col reparto formazione della Provincia Autonoma di Bolzano l'esatta definizione delle varie mansioni nei reparti Wellness e di garantire una formazione qualificata.

Art. 44 - Impianti audiovisivi

A tutela della proprietà aziendale e per la sicurezza dei dipendenti viene concordato che presso tutti gli accessi dell'azienda possono essere installati impianti audiovisivi previa affissione dell'apposita segnalazione, in rispetto a quanto stabilito nell'art. 4 della legge 300/1970.

VI

SFERA DI APPLICAZIONE, VALIDITÀ E DECORRENZA

Il presente accordo territoriale si applica a tutti i dipendenti da aziende del settore turismo della Provincia di Bolzano che applicano il CCNL del Settore Turismo del 20 febbraio 2010.

Le organizzazioni firmatarie si assumono l'obbligo di agire in modo tale che i versamenti delle percentuali FAIAT/COVELA, FIPE/COVELCO, nonché i contributi per la Cassa Turistica vengano effettuati anche da commercialisti, consulenti del lavoro e da ragionieri.

Il presente Contratto Territoriale è inscindibile, decorre dalla data della sua sottoscrizione e scade il 31 dicembre 2015.

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

Allegati:

- Aviso comune nazionale 12 giugno 2008
- Accordo nazionale 17 aprile 2012 (apprendistato II livello)
- Accordo nazionale del 21 novembre 2012
- Interpello Ministero del Lavoro n. 37/2012

Letto, confermato e sottoscritto

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there are three distinct signatures, with the top one appearing to be 'M.A.'. On the left side, there are two larger, more complex signatures. In the center, there are three smaller, simpler signatures. The signatures are scattered across the bottom of the page, below the 'Letto, confermato e sottoscritto' text.