



Indennità inabilità temporanea	40%	60%	Dal 4° al 90° giorno
Indennità inabilità temporanea	25%	75%	Dal 91° giorno in poi

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

CAPO VII - PULIZIA DEI LOCALI

Articolo 160 – Pulizia dei locali e del posto di lavoro

Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

CAPO VIII - NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Articolo 161 – Locali notturni

Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

Articolo 162 – Percentuale di servizio

Nei locali notturni la percentuale sarà del 16 per cento per le consumazioni di ristorante e del 18 per cento per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno .

Nei Contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di raggugliare la percentuale del 18 per cento sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Articolo 163 – Ulteriori disposizioni

Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri .Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.



Per quanto non fosse previsto nei precedenti articoli al personale dipendente si applicano le norme del presente Contratto fatte salve le condizioni di miglior favore già fissate dagli Accordi Integrativi provinciali.

CAPO IX - NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Articolo 164 – Ristoranti e buffets di stazione

Il presente Contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve le norme contenute nei capitolati delle Ferrovie. Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione Ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei turni, fermo restando il limite massimo annuo di 260 ore di lavoro straordinario, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione di orario, eccettuato il caso che l'Ispettorato del Lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'articolo 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli Accordi Integrativi provinciali in vigore.

Articolo 165 – Anzianità di servizio e trattamenti di fine rapporto

In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22 giugno 1971, che al comma b) dell'articolo 1 precisa, tra l'altro, come condizioni da porre a base delle gare e trattative per le concessioni degli esercizi dei caffè ristoratori di stazioni F.S. e nei relativi contratti, il riconoscimento, a tutti gli effetti, al personale dipendente, dell'anzianità di servizio prestato in via continuativa nello stesso caffè ristoratore o anche in continuità di rapporto di lavoro con lo stesso concessionario presso altro caffè ristoratore di stazione F.S.

CAPO X - NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA (mense aziendali)

Articolo 166 – Disposizioni per la ristorazione collettiva

Le parti si danno atto che le norme di cui all'accordo nazionale per i cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva (mense aziendali) del 9 aprile 1979, modificato dagli accordi del 13 ottobre 1982, 17 giugno 1986 e del 3 maggio 1990, trovano inserimento nel presente capo.

Articolo 167 – Cambi di gestione - finalità

Rilevato che il settore della ristorazione collettiva - per la parte non propriamente collegata a forme di ristorazione pubblica - è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo, allo scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

Articolo 168 – Cambi di gestione - procedure

[Handwritten signatures]



La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili alla applicazione del presente Accordo.

La Gestione subentrante - anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento - darà a sua volta formale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

Articolo 169 – Cambi di gestione – incontri di verifica

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

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

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

Articolo 170 – Cambi di gestione - assunzioni

La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno tre mesi sui libri paga-matricola della Gestione uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti di altri lavoratori. I lavoratori assunti con tipologie contrattuali diverse completeranno il proprio iter lavorativo fino alla naturale scadenza del contratto preesistente attraverso nuovi contratti aventi la stessa natura contrattuale

Articolo 171 – Cambi di gestione - riorganizzazione

Gli incontri di cui all'articolo 167 dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative:

- a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;
- b) mutamenti nelle tecnologie produttive;
- c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitolati d'appalto;
- d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo della occupazione nell'azienda appaltante.

In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare



diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso - ove sussistano le specifiche condizioni di legge - alla CIGS ed ai contratti di solidarietà.

Articolo 172 – Cambi di gestione – possibilità di reimpiego

Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la Gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni Sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

Articolo 173 – Cambi di gestione - condizioni

Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti (nulla osta per l'avviamento al lavoro, libretto sanitario ecc.) ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova .

Qualora tali condizioni non sussistessero, la Gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di trenta giorni.

Articolo 174 – Cambi di gestione – garanzie retributive

Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno tre mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali stipulate anteriormente al 9 aprile 1979, la differenza verrà mantenuta come quota ad personam e sarà assorbita in occasione di futuri aumenti salariali collettivi, con modalità da definire tra le parti. Per quanto riguarda in particolare l'anzianità di servizio, fermo restando il principio della novazione del rapporto, la Gestione subentrante dovrà considerare l'anzianità di fatto maturata dal lavoratore a tutta la data del subentro

Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente Gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso la precedente gestione. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

Articolo 175 – Cambi di gestione – clausola di salvaguardia

104



Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva che rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto. Tali accordi non saranno comunque più negoziabili alla loro scadenza, per le materie in questione.

Articolo 176 – Trattamenti salariali integrativi

Per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi saranno definiti con accordi aziendali.

Articolo 177 – Gestione dei permessi retribuiti

Le parti, prendendo atto che la precedente disciplina ha generato difficoltà interpretative ed applicative, intendono con la presente disposizione individuare un quadro normativo fruibile e di maggiore certezza. A tal fine convengono che in presenza di particolari esigenze aziendali da comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, il godimento dei permessi di cui all'articolo 73 sarà sostituito da un corrispettivo economico pari alla retribuzione delle ore spettanti da erogare unitamente alla retribuzione del mese di giugno o dicembre o alternativamente in ratei mensili.

La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle rsu/rsa o al delegato aziendale, ove esistenti.

Articolo 178 – Sciopero nelle mense ospedaliere

Le parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue.

Nelle aziende di ristorazione collettiva operanti negli ospedali il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.

In particolare, sarà garantita l'erogazione del servizio di ristorazione destinato ai degenti le cui condizioni di salute - a giudizio della direzione sanitaria - possano risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.

Al fine di consentire la predisposizione di servizi sostitutivi, di favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di avvalersi di servizi alternativi, la proclamazione degli scioperi dovrà avvenire con un preavviso minimo di dieci giorni.

Le controversie concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili, saranno esaminate e possibilmente risolte in sede di commissione di cui all'art. 10

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.



CAPO XI - REFEZIONE

Articolo 179 - Refezione

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

La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

CAPO XII - ACCORDI SETTORIALI

Articolo 180 – Accordi settoriali

Le Organizzazioni nazionali firmatarie potranno procedere alla stipula di accordi settoriali integrativi per quelle aziende che diffuse in più regioni o nell'intero territorio nazionale, pur rientrando nella sfera di applicazione del presente Contratto presentano una particolare struttura anche organizzativa per adempiere con indirizzo unitario a particolari funzioni nel settore della ricettività e della ospitalità in genere.

TITOLO XVIII

AZIENDE ALBERGHIERE

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 181 - Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto delle aziende alberghiere è la seguente.

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- direttore.

QUADRO B

Profili:

- vice direttore;
- food and beverage manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo;



- room division manager, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;
- capo settore commerciale - capo settore marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;
- capo settore amministrativo - capo settore personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive;
- capo settore acquisti - economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti;
- capo settore tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica ed amministrativa di gestione, coordini ed organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli;
- capo centro edp, intendendosi per tale colui che in autonomia esecutiva ha la responsabilità delle direttive e dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, organizza e pianifica risorse umane e tecniche in funzione dei progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse, abbia la responsabilità della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività - programmazione, promozione, vendita - che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente i risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- responsabile di ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;
- responsabile dei servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione,



contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;

- responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;
- responsabile tecnico di area;
- analista sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;
- responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, intendendosi per tale colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping);
- responsabile della comunicazione istituzionale intendendosi per tale colui che - in seno a consorzi, raggruppamenti, reti, associazioni di imprese e organismi simili -- coordina e gestisce le attività di promozione dell'immagine e della comunicazione anche istituzionale;
- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- capo ricevimento;
- primo portiere;
- primo maître d'hotel;
- capo cuoco;
- prima governante;
- responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
- responsabile della formazione nelle strutture scolastiche per l'istruzione e la formazione professionale turistica ed alberghiera, intendendosi per tale colui che si occupa sia della formazione iniziale



che degli aggiornamenti professionali del personale, tutor di tirocinanti, tutor di apprendisti, istruttori ed insegnanti di materie tecnico pratiche (a mero titolo esemplificativo sala – bar – cucina - ricevimento);

- capo barman, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;
- coordinatore del centro prenotazioni;
- capo servizio amministrativo;
- capo servizio personale;
- capo c.e.d.;
- analista - programmatore c.e.d.;
- assistente del direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;
- funzionario di vendita;
- cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

- impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
- controllo amministrativo;
- corrispondente in lingue estere;
- segretario ricevimento cassa o amministrazione;
- portiere unico;
- segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;
- coordinatore ricevimento villaggi turistici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità del coordinamento tecnico-funzionale del servizio di ricevimento;



- prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;
- dietologo diplomato;
- infermiere diplomato professionale;
- fisiochinesiterapista diplomato;
- coordinatore reparto cure sanitarie;
- cuoco unico;
- sotto capo cuoco;
- governante unica;
- coordinatore housekeeping villaggi turistici;
- capo operaio;
- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al secondo livello);
- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);
- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);
- capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere; barman unico;
- impiegato addetto alla comunicazione istituzionale senza capo;
- economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;
- portiere di notte;
- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;
- programmatore c.e.d.;



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

LIVELLO QUARTO

Profili:

- segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
- stenodattilografa con funzioni di segreteria;
- addetto a macchine elettrocontabili;
- guardarobiera unica consegnataria;
- portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);
- cuoco capo partita;
- chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore;
- seconda governante;
- barman, barwoman;
- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;
- capo garage;
- capo giardiniere;
- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- addetto fangoterapia;
- massoterapista;
- infermiere;
- estetista;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- istruttore di ginnastica correttiva;
- operatore c.e.d., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde



valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;

- conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- centralinista;
- telescrivente;
- magazziniere comune con funzioni operaie;
- assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);
- addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- cassiere bar ristorante;
- dattilografo;
- conduttore con lingue;
- autista;
- giardiniere;
- pulitore, lavatore a secco;
- lavandaio unico;
- capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;
- caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;
- facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;
- guardia giurata;
- cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;
- conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 Kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 Kg;



- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
- cuoco, cameriere, barista, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menu fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori;
- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;
- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;
- addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- addetto alle inalazioni;
- assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

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

LIVELLO SESTO

Profili:



- addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;
- addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato;
- addetto portineria;
- lavandaio;
- conduttore;
- garagista;
- rammendatrice, cucitrice, stiratrice;
- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;
- cameriera villaggi turistici;
- addetto mensa personale;
- vetturiere;
- aiuto reparto cure sanitarie;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Profili:

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;
- vestiarista;
- addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
- commissioniere;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Articolo 182 - Figure Professionali

105

114



Stante quanto previsto all'art .63 della Parte Generale vengono individuate le figure professionali che potranno essere oggetto di prestazioni occasionali gestite con le caratteristiche dell'autonomia operativa e esclusione della dipendenza funzionale e gerarchica

1. attività di alto contenuto tecnologico
 - capo settore amministrativo;
2. attività di controllo e coordinamento.
 - Portiere - centranilista
3. attività specializzate
 - addetto con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione , alle attività di barista provvedendo anche alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature.
4. attività amministrative
 - magazziniere
 - esperto di contabilità aziendale
5. attività d'ordine

personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti); cameriere ai piani-

In relazione all'oggetto del contratto, il Collaboratore è tenuto a gestire la propria attività entro il termine prestabilito, determinando autonomamente il ritmo di lavoro.

Il Collaboratore incaricato di svolgere le mansioni indicate nel contratto individuale dal Committente è considerato autonomo esclusivamente nel caso in cui possa unilateralmente e discrezionalmente determinare la collocazione temporale della propria prestazione, ferma restando la possibilità per il Committente di individuare determinate fasce orarie di utilizzo delle attrezzature/strumenti aziendali.

Il Collaboratore, compatibilmente con gli impegni assunti e per le attività che non siano in concorrenza o contrasto con quelle oggetto del contratto, può prestare anche in favore di terzi la propria attività sia autonoma sia subordinata.

Il Collaboratore può decidere, anche nel rispetto di forme concordate di coordinamento, anche temporale, della prestazione: se eseguire la prestazione ed in quali giorni lavorare; a che ora iniziare ed a che ora terminare la prestazione giornaliera.

Resta ferma la possibilità per le parti del contratto individuale di stabilire nel reciproco interesse:

- La preventiva individuazione – su base settimanale o mensile – da parte del Collaboratore di uno o più giorni e della relativa fascia oraria in cui intenda rendere la prestazione;
- L'avviso (senza che vi sia alcun obbligo di giustificazione/autorizzazione) del Collaboratore al Committente di eventuale non presenza nel giorno e nella fascia oraria identificati in modo tale da consentire al Committente di organizzarsi;
- Le preventive indicazioni da parte del Committente sulle modalità di gestione degli spazi etc.



Il Committente può indicare nel contratto la sede nella quale il Collaboratore dovrà svolgere – nel rispetto delle norme di sicurezza ivi adottate – la propria prestazione.

L'utilizzo degli strumenti di proprietà del Committente dovrà essere strettamente connesso con l'attività lavorativa; è fatto divieto al Collaboratore di un uso diverso da quello per cui sono stati messi a disposizione.

Il Committente all'inizio del rapporto di collaborazione (e, se necessario, anche durante lo stesso) potrà fornire indicazioni ed istruzioni di massima al Collaboratore sull'attività da svolgere e su come effettuare la prestazione.

Nell'eventualità in cui siano stati adottati specifici regolamenti (procedurali, di sicurezza, etc.) gli stessi saranno consegnati al Collaboratore al momento della sottoscrizione del contratto perché agisca coerentemente con essi. In nessun modo essi possono alterare, annullare o sminuire i principi e le disposizioni contenuti nel presente contratto collettivo.

E' in ogni caso escluso sia l'esercizio del potere disciplinare sia l'esercizio del potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Articolo 183 – Compensi - Obbligo di riservatezza- Estinzione del rapporto

• COMPENSI

Le Parti stabiliscono che i compensi minimi sono individuati sulla base dei minimi tabellari del presente Ccnl, prendendo a riferimento il livello 1° per il capo settore amministrativo, il livello 5° per l'addetto con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione, alle attività di barista provvedendo anche alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature ed il livello 7° per personale di fatica e/o pulizia e cameriere ai piani-

Le Parti fissano i compensi minimi in valori di paga oraria lorda, ma riconoscono altresì la possibilità di optare per il pagamento su quota giornaliera o mensile di seguito riportati

TABELLA A (paga oraria lorda

1° livello	9,50
5° livello	8,00
7° livello	7,00

TABELLA B paga giornaliera lorda

1° livello	47,50
4° livello	40,00
5° livello	35,00



TABELLA C paga mensile lorda

1° livello	1092,50
4° livello	920,00
5° livello	805,00

La quota giornaliera deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere, eventuali ore eccedenti dovranno essere retribuite in più in base alla paga oraria lorda.

La quota mensile deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere e n. 23 (ventitré) giornate mensili, eventuali ore o giorni eccedenti dovranno essere retribuiti in più in base alla paga oraria o giornaliera. Non matureranno quindi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro.

Al fine di incentivare i Collaboratori ad una maggiore produttività, il Committente può – del tutto discrezionalmente – stabilire mensilmente un extra bonus, legato al raggiungimento degli obiettivi.

- **OBBLIGO DI RISERVATEZZA**

Per tutta la durata del contratto di collaborazione, il Collaboratore sarà tenuto al più scrupoloso riserbo e segreto professionale su qualsiasi dato e/o informazione di cui verrà a conoscenza ed, in particolare, nei riguardi di società concorrenti.

- **ESTINZIONE DEL RAPPORTO**

Il Committente può recedere dal contratto di collaborazione prima della scadenza del termine dedotto nel contratto individuale nei seguenti casi:

- Per giusta causa e senza preavviso. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono giusta causa di recesso: gravi inadempienze contrattuali; commissione di reati per comportamenti inerenti la prestazione di lavoro o anche per condotte diverse dalle precedenti ma che in ogni caso vengano ritenute dal Committente tali da incidere sul vincolo; danneggiamento o furto di beni; uso improprio o personale di beni aziendali.

Il Collaboratore può cessare il contratto dando un preavviso di n. 10 (dieci) giorni.

Può altresì recedere per giusta causa in caso di ritardo nella corresponsione del compenso o in caso di mancato rispetto da parte del Committente di quanto previsto dal contratto individuale, dal presente Ccnl o dalla legge.

Viene previsto che la gravidanza, la malattia e l'infortunio rappresentano legittime cause di sospensione della collaborazione in essere, con esclusione dell'estinzione del rapporto contrattuale, il quale rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo. Il committente potrà recedere esclusivamente qualora la sospensione si protragga per oltre un sesto della durata complessiva del rapporto (per contratti di durata determinata), oppure se la sospensione



sia superiore a 30 giorni (per i contratti di durata non determinata). In caso di maternità viene prevista l'automatica proroga del contratto di 180 giorni ove compatibile con la tipologia specifica del rapporto contrattuale. Durante il periodo di astensione obbligatoria, l'Azienda dovrà erogare alla collaboratrice un'indennità di 100 euro lordi mensili per un massimo di 5 mesi.

Viene inoltre riconosciuto il congedo obbligatorio di paternità di 2 giorni, retribuito al 100% della paga giornaliera.

CAPO III - CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI

Articolo 184 - La classifica degli esercizi alberghieri

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

Pertanto, allo stato, tutti gli esercizi alberghieri vengono suddivisi nelle seguenti categorie:

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

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

CAPO IV - STAGIAIRES

Articolo 185 - Disciplina applicabile agli stagiaires

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

CAPO V - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 186 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Articolo 187 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

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



Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 188 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

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

Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

Articolo 189 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il periodo di prova e la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro

Il periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.

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

Articolo 190 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive



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

Articolo 191 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il congedo matrimoniale

Il congedo matrimoniale non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 192 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il congedo per motivi familiari

Agli effetti della conservazione del posto per disgrazie familiari, si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a sei giorni.

Articolo 193 - Contratti a termine ed aziende di stagione: le quote di maggiorazione della retribuzione

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

Articolo 194 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione delle percentuali di maggiorazione della retribuzione

I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente articolo.

Articolo 195 - Contratti a termine ed aziende di stagione: le quote di maggiorazione della retribuzione per i dipendenti da Aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche, o balneari

Analogo trattamento di cui ai due articoli precedenti competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Articolo 196 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il periodo di preavviso di licenziamento, o di dimissioni

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

Articolo 197 - Contratti a termine ed aziende di stagione: il trattamento economico in caso di licenziamento del lavoratore



Nelle aziende stagionali, l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro deve risultare da atto scritto, una copia del quale sarà consegnata dal datore di lavoro al dipendente.

Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di contratto, meno le somme già percepite.

Uguale indennizzo spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

CAPO VI - ORARIO DI LAVORO

Articolo 198 - Distribuzione orario settimanale

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

Articolo 199 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di dodici ore per il restante personale.

Articolo 200 - Lavoro notturno

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 12 per cento, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Al personale che, peraltro, sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 12 per cento.

Articolo 201 - La distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause di lavoro notturno da parte dei contratti integrativi

I contratti integrativi possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno.

Articolo 202 - Lavoratori notturni

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There are three distinct signatures, each appearing to be a stylized name or set of initials, written in dark ink.



Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

Articolo 203 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 15 per cento.

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 40 per cento.

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

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

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

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

CAPO VII - FESTIVITA'

Articolo 204- Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

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

CAPO VIII - FERIE

Articolo 205 - Il prolungamento del periodo di ferie

Il periodo di ferie spettanti potrà essere prolungato previ accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione all'EBICONF territorialmente competente.

CAPO IX - ELEMENTI ECONOMICI

Articolo 206 - Paga base aziende alberghiere minori

Per il personale degli alberghi di 2 e 1 stelle e delle pensioni e locande, le paghe base sono ridotte come da tabella di cui alla parte Generale

Articolo 207 - Calcolo dei ratei



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

CAPO X - MALATTIA

Articolo 208- Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo 124 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge n. 33/1980;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo e del cento per cento per i giorni dal ventesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

Per gli episodi morbosì a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

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

Per i primi tre giorni di (carenza) malattia viene erogata un'indennità pari al 40 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per un massimo di quattro eventi morbosì nell'anno solare

CAPO XI - INFORTUNIO

Articolo 209 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

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



CAPO XII - NORME PER GLI OSTELLI

Articolo 210 - Norme per gli Ostelli

Non si applicano ai dipendenti degli ostelli le riduzioni retributive previste per le aziende minori .

CAPO XIII - NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE

Articolo 211 - Norme per le residenze turistico alberghiere

Per la individuazione delle residenze turistico alberghiere, al fine dell'applicazione della disciplina speciale, si fa riferimento alla legislazione regionale.

CAPO XIV - NORME PER I CENTRI BENESSERE

Articolo 212 - Norme per i centri benessere

Le Parti concordano di affidare all'EBICONF l'esame delle problematiche concernenti i Centri benessere, al fine di favorire l'adozione di strumenti che agevolino lo sviluppo delle attività di beauty farm, fitness, wellness, health through water e similari in seno alle aziende alberghiere.

CAPO XV - NORME PER GLI APPRODI TURISTICI

Articolo 213 - Classificazione del personale

Ferme restando le declaratorie previste, per ciascun livello, all'articolo 46 del presente Contratto, la classificazione del personale per i porti e gli approdi turistici è la seguente.

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- Direttore del porto.

QUADRO B

Profili:

- Vice Direttore del porto.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- Responsabile tecnico o amministrativo del porto; Nostromo (qualora al Nostromo siano attribuite anche le mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e le mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione, lo stesso potrà essere inquadrato al livello superiore);



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

LIVELLO SECONDO

Profili:

- Capo ufficio tecnico o amministrativo;
- Responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza;
- Responsabile tecnico dei mezzi nautici;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

- Impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore (qualora le mansioni di sommozzatore siano svolte con carattere di saltuarietà, lo stesso sarà inquadrato al quarto livello); operaio specializzato provetto;
- Addetto alla torre di controllo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Profili:

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

LIVELLO QUINTO

Profili:

- Operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina;
- Giardiniere;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER



Profili:

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

LIVELLO SESTO

Profili:

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

LIVELLO SETTIMO

Profili:

- Inserviente generico;
 - altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.
- a) corresponsione degli scatti di anzianità in base alla disciplina di cui all'articolo 147, fermo restando l'assorbimento, sino a concorrenza, degli importi di cui alla precedente lettera a);
- b) riconoscimento di un'anzianità convenzionale massima di tre anni nei confronti di coloro che, alla data del 1° agosto 1995, non percepiscono importi comunque denominati, a titolo di scatti di anzianità.

Articolo 214 - Disposizioni di raccordo

Per quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni di cui alla parte speciale sulle aziende alberghiere.

TITOLO XIX

COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

Campeggi - Parchi divertimento

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 215 - Classificazione del personale

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



AREA QUADRI

QUADRO b

Profili:

- Coordinatore di due o più strutture

LIVELLO PRIMO

Profili:

- direttore di campeggio o villaggio turistico
- vice direttore
- vice direttore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione;
responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;
- responsabile impianti tecnici;
- capo servizio amministrativo;
- capo cuoco;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Profili:

- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;
- capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore;
- magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione;
- segretario ricevimento e cassa o amministrazione;
- cuoco unico che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;



- impiegato di concetto;
- capo ufficio contabile - impiegato di concetto;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.
- Capo servizi di animazione ed intrattenimento

LIVELLO QUARTO

Profili:

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

LIVELLO QUINTO

Profili:

- centralinista;
- magazziniere comune;
- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari etc, alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- controllore di campeggio senza autonomia decisionale;
- sorvegliante di infanzia non diplomato;
- dattilografo;
- conducente automezzi e natanti;
- aiuto commesso;



- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita ed alla ristorazione – impiegato d'ordine;
- cameriere di bar;
- barista;
- banconiere di tavola calda;
- cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande;
- pizzaiolo;
- addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;
- addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;
- assistente ai bagnanti (bagnino) (previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia);
- operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
- addetto a mansioni di ordine;
- capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;
- addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione;
- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

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



LIVELLO SESTO

Profili:

- operaio comune e/o generico;
- guardiano notturno e diurno;
- sorvegliante di ingresso;
- accompagnatore su campo;
- commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda;
- stiratrice;
- lavandaio;
- addetto ai servizi di spiaggia;
- custode;
- cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;
- cameriera/e camping, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;
- aiuto receptionista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Profili:

- personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici;
- fattorino;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 216 - Contratti a termine e aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Articolo 217 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto



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

Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 218 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa o giustificato motivo.

Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

Articolo 219 - Contratti a termine: il periodo di prova

Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda in due precedenti rapporti di durata superiore a 15 giorni.

Articolo 220 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la chiusura dell'esercizio o la diminuzione del personale



Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

Articolo 221 - Contratti a termine ed aziende di stagione: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale e medesima retribuzione.

Articolo 222 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la tredicesima in proporzione al periodo di lavoro prestato.

Sono esclusi eventuali riconoscimenti di permessi maturati per Rol ed ex festività

Articolo 223 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la trattenuta sulla retribuzione in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà pari a quanto dovuto per il periodo non prestato

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 224 - Distribuzione orario settimanale

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

Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Articolo 225 - Ripartizione orario di lavoro giornaliero

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro



tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

Articolo 226 - Lavoro notturno

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 20 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 227 - Lavoratori notturni

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

Articolo 228 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 20 per cento se diurno o 40 per cento se notturno

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

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

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

Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria stabilita dalle parti.

Articolo 229 - Festività

Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 83 è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del venti per cento.

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'articolo 83 ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 99.

Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 99. Oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato verrà riconosciuta una maggiorazione del 20 per cento.



Articolo 230 - Trattamento economico applicabile in caso di festività soppresse

Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'articolo 83 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 144.

Articolo 231 - Il periodo di ferie

Il periodo di ferie potrà essere prolungato previ accordi tra le Parti con l'obbligo di comunicazioni all'EBICONF territorialmente competente.

Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.

La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

Il calcolo della frazione di mese per la valutazione del rateo di ferie non godute viene rapportato a ventiseiesimi.

CAPO IV - FESTIVITA'

Articolo 232 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 83 è dovuta oltre la normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO V - ELEMENTI ECONOMICI

Articolo 233 - Paga base aziende minori

Per i campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, le paghe base sono ridotte ed indicate nella tabella di cui all'articolo 99, secondo comma, del presente Contratto e qui riportata

Per il personale degli alberghi a una e due stelle e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, i valori di paga base nazionale conglobata mensile sono i seguenti:

livelli Giugno 2017

A	2196,97
B	1.941,85
1.	1.808,44
2.	1.653,64
3.	1.560,17
4.	1.472,84



5	1.381,37
6s	1.328,58
6	1.309,66
7	1.227,43

CAPO VI - MALATTIA

Articolo 234 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio

Durante il periodo di malattia previsto il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'Inps ai sensi dell'articolo 74 della Legge n. 833/1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della Legge n. 33/1980. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge n. 33/1980;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo, e del cento per cento, per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

Per gli episodi morbosì a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

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

- per i primi tre giorni di (carenza) malattia ad un'indennità pari al 40 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per un massimo di quattro eventi morbosì nell'anno solare

Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

CAPO VII - INFORTUNIO

[Handwritten signatures and initials]



Articolo 235 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

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

CAPO VIII – COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Articolo 236 - Normativa di riferimento

Con l'art. 2, co. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, il legislatore ha inteso subordinare la possibilità di sottoscrivere contratti di collaborazione coordinata e continuativa in deroga al co. 1 dell'art. 2, per i quali, dunque, trova applicazione la disciplina del lavoro autonomo, al requisito che tali contratti siano stipulati nell'ambito ed in esecuzione di accordi collettivi nazionali, sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano una disciplina specifica riguardo al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Le Parti sociali che sottoscrivono il presente accordo collettivo nazionale, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle Aziende del comparto Complessi Turistico-Ricettivi dell'Aria Aperta di cui al presente Titolo, che aderiscono a siffatto Ccnl, prevedono una regolamentazione specifica per i lavoratori che nella modalità della collaborazione coordinata e continuativa, svolgono attività di alto contenuto tecnologico, attività di controllo e coordinamento, attività specializzate, attività amministrative ed attività d'ordine.

Articolo 237 – PROFILI PROFESSIONALI - AUTONOMIA DEL COLLABORATORE- LUOGO E COORDINAMENTO DELLA PRESTAZIONE

Alla luce di quanto previsto dall'art. 236, si individuano le seguenti figure professionali:

- Direttore di campeggio o villaggio turistico
- Animatore
- Portiere/Centralinista
- Addetto ai campi sportivi ed ai giochi

In relazione all'oggetto del contratto, il Collaboratore è tenuto a gestire la propria attività entro il termine prestabilito, determinando autonomamente il ritmo di lavoro.

Il Collaboratore incaricato di svolgere le mansioni indicate nel contratto individuale dal Committente è considerato autonomo esclusivamente nel caso in cui possa unilateralmente e discrezionalmente determinare la collocazione temporale della propria prestazione, ferma restando la possibilità per il Committente di individuare determinate fasce orarie di utilizzo delle attrezzature/strumenti aziendali.

Il Collaboratore, compatibilmente con gli impegni assunti e per le attività che non siano in concorrenza o contrasto con quelle oggetto del contratto, può prestare anche in favore di terzi la propria attività sia autonoma sia subordinata.

Il Collaboratore può decidere, anche nel rispetto di forme concordate di coordinamento, anche temporale, della prestazione: se eseguire la prestazione ed in quali giorni lavorare; a che ora iniziare ed a che ora terminare la prestazione giornaliera.

[Handwritten signatures and initials]



Resta ferma la possibilità per le parti del contratto individuale di stabilire nel reciproco interesse:

- La preventiva individuazione – su base settimanale o mensile – da parte del Collaboratore di uno o più giorni e della relativa fascia oraria in cui intenda rendere la prestazione;
- L'avviso (senza che vi sia alcun obbligo di giustificazione/autorizzazione) del Collaboratore al Committente di eventuale non presenza nel giorno e nella fascia oraria identificati in modo tale da consentire al Committente di organizzarsi;
- Le preventive indicazioni da parte del Committente sulle modalità di gestione degli spazi etc.

Il Committente può indicare nel contratto la sede nella quale il Collaboratore dovrà svolgere – nel rispetto delle norme di sicurezza ivi adottate – la propria prestazione.

L'utilizzo degli strumenti di proprietà del Committente dovrà essere strettamente connesso con l'attività lavorativa; è fatto divieto al Collaboratore di un uso diverso da quello per cui sono stati messi a disposizione.

Il Committente all'inizio del rapporto di collaborazione (e, se necessario, anche durante lo stesso) potrà fornire indicazioni ed istruzioni di massima al Collaboratore sull'attività da svolgere e su come effettuare la prestazione.

Nell'eventualità in cui siano stati adottati specifici regolamenti (procedurali, di sicurezza, etc.) gli stessi saranno consegnati al Collaboratore al momento della sottoscrizione del contratto perché agisca coerentemente con essi. In nessun modo essi possono alterare, annullare o sminuire i principi e le disposizioni contenuti nel presente contratto collettivo.

E' in ogni caso escluso sia l'esercizio del potere disciplinare sia l'esercizio del potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Art. 238 COMPENSI- OBBLIGO DI RISERVATEZZA- ESTINZIONE DEL RAPPORTO

- **COMPENSI**

Le Parti stabiliscono che i compensi minimi sono individuati sulla base dei minimi tabellari del presente Ccnl, prendendo a riferimento il livello 1° per il Direttore di campeggio o villaggio turistico, il livello 4° per l'Animatore ed il livello 5° per l'Addetto ai campi sportivi ed ai giochi e per il Portiere/ Centralinista o mansioni similari

Le Parti fissano i compensi minimi in valori di paga oraria lorda, ma riconoscono altresì la possibilità di optare per il pagamento su quota giornaliera o mensile di seguito riportati:

TABELLA A (paga oraria lorda

1° livello	9,50
4° livello	8,00
5° livello	7,00

TABELLA B paga giornaliera lorda

1° livello	47,50
4° livello	40,00



5° livello 35,00

TABELLA C paga mensile lorda

1° livello 1092,50

4° livello 920,00

5° livello 805,00

La quota giornaliera deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere, eventuali ore eccedenti dovranno essere retribuite in più in base alla paga oraria lorda.

La quota mensile deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere e n. 23 (ventitré) giornate mensili, eventuali ore o giorni eccedenti dovranno essere retribuiti in più in base alla paga oraria o giornaliera.

Non matureranno quindi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro.

Al fine di incentivare i Collaboratori ad una maggiore produttività, il Committente può – del tutto discrezionalmente – stabilire mensilmente un extra bonus, legato al raggiungimento degli obiettivi.

• **OBBLIGO DI RISERVATEZZA**

Per tutta la durata del contratto di collaborazione, il Collaboratore sarà tenuto al più scrupoloso riserbo e segreto professionale su qualsiasi dato e/o informazione di cui verrà a conoscenza ed, in particolare, nei riguardi di società concorrenti.

• **ESTINZIONE DEL RAPPORTO**

Il Committente può recedere dal contratto di collaborazione prima della scadenza del termine dedotto nel contratto individuale nei seguenti casi:

- Per giusta causa e senza preavviso. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono giusta causa di recesso: gravi inadempienze contrattuali; commissione di reati per comportamenti inerenti la prestazione di lavoro o anche per condotte diverse dalle precedenti ma che in ogni caso vengano ritenute dal Committente tali da incidere sul vincolo; danneggiamento o furto di beni; uso improprio o personale di beni aziendali.

Il Collaboratore può cessare il contratto dando un preavviso di n. 10 (dieci) giorni.

Può altresì recedere per giusta causa in caso di ritardo nella corresponsione del compenso o in caso di mancato rispetto da parte del Committente di quanto previsto dal contratto individuale, dal presente Ccnl o dalla legge.

[Handwritten signatures]



Viene previsto che la gravidanza, la malattia e l'infortunio rappresentano legittime cause di sospensione della collaborazione in essere, con esclusione dell'estinzione del rapporto contrattuale, il quale rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo. Il committente potrà recedere esclusivamente qualora la sospensione si protragga per oltre un sesto della durata complessiva del rapporto (per contratti di durata determinata), oppure se la sospensione sia superiore a 30 giorni (per i contratti di durata non determinata). In caso di maternità viene prevista l'automatica proroga del contratto di 180 giorni ove compatibile con la tipologia specifica del rapporto contrattuale. Durante il periodo di astensione obbligatoria, l'Azienda dovrà erogare alla collaboratrice un'indennità di 100 euro lordi mensili per un massimo di 5 mesi.

Viene inoltre riconosciuto il congedo obbligatorio di paternità di 2 giorni, retribuito al 100% della paga giornaliera.

TITOLO XX

IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 239 - Classificazione del personale

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

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

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

QUADRO B

Profili:

- capo agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;



- responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio con attività centralizzata;
- responsabile marketing di network di agenzie di viaggio;
- responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;
- capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- capo c.e.d.;
- addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio;
- analista - programmatore c.e.d.;
- addetto ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Profili:

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

LIVELLO TERZO

Profili:

- addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;



- stenodattilografia in lingue estere;
- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;
- traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
- cassiere e/o addetto al cambio delle valute;
- impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;
- impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;
- programmatore c.e.d.;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Profili:

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

LIVELLO QUINTO

Profili:

- hostess;
- dattilografo;
- addetto esclusivamente alle macchine contabili;



- addetto al centralino e/o telescriventi;
- fatturista;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- archivista;
- autista;
- portavalori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

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

LIVELLO SESTO

Profili:

- custode;
- portiere;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Profili:

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

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 240 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

[Handwritten signatures]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]



Articolo 241 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

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

Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 242 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

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

Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 243 - L'orario di lavoro per il personale addetto a lavori discontinui, di attesa, o custodia

La durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia:

1 n 2



- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- portieri;
- telefonisti;
- uscieri ed inservienti;
- addetti ai transfert;
- autisti;
- ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e successive modifiche ed integrazioni.

Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

Articolo 244 - Distribuzione dell'orario settimanale

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

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

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

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

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

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

Articolo 245 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 20 per cento.

Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30 per cento.

Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore ventidue alle ore sei del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 40 per cento.



Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione ragguagliata ad ore percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

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

CAPO IV - FESTIVITÀ

Articolo 246 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 83 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del venti per cento per lavoro festivo.

CAPO V - FERIE

Articolo 247 - Il periodo di ferie

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

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

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Articolo 248 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore

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

In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

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



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

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

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

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

Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle due stelle.

Articolo 249 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;
- b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;
- c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Articolo 250 - Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non sia capo famiglia, o senza congiunti a carico

Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

Articolo 251 - Disposizioni particolari applicabili in caso di trasferimento del lavoratore

[Handwritten signatures]



A norma dell'articolo 13 della Legge n. 300/1970, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Articolo 252 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di distacco, o comando, del lavoratore

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente capo.

CAPO VII - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 253 - Paga Base Agenzie Minori

Per i dipendenti delle agenzie minori, le paghe base indicate all'articolo 101 del presente Contratto sono ridotte dei seguenti importi arrotondati:

livello	Importo €
1	17,04
2	16,01
3	14,46
4	13,43
5	12,39
6s	11,88
6	11,36
7	10,85

Ai fini di cui al comma precedente, si definiscono agenzie minori le imprese di viaggi e turismo 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



Articolo 254 - Provvigioni

Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto.

Articolo 255 - Indennità di cassa

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità: cassiere, addetto al cambio valute - quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze - compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" nella misura del cinque per cento della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

Articolo 256 - Scatti di anzianità

Ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei scatti triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

livello	Importo €
A	40,80
B	39,25
1	37,30
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54
6s	31,25
6	30,99
7	30,47

Articolo 257 - Mensilità supplementari

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'impresa.



Articolo 258 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia ed infortunio

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 154 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'Inps, ai sensi dell'articolo 74 della Legge n. 833/1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della Legge n. 33/1980. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge n. 33/1980;
- b) a una integrazione delle indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure ad eccezione della carenza
- il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;
 - il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.
 - per i primi tre giorni di (carenza) malattia viene erogata un'indennità pari al 40 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per un massimo di quattro eventi morbosi nell'anno solare.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'Inps non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla precedente lettera a); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'Inps in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

CAPO IX - INFORTUNIO

Articolo 259 - Trattamento economico applicabile in caso di malattia professionale ed infortunio sul lavoro

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

Articolo 260 - Sospensione dal lavoro

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'impresa al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente C.C.N.L. per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento per giusta causa, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla retribuzione e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

149



TITOLO XXI

AZIENDE CHE SVOLGONO SERVIZIO DI TRASPORTO, ED ATTIVITÀ CONNESSE, PREVALENTEMENTE IN AMBITO TURISTICO

Premessa: ambito di applicazione

Il presente titolo si applica alle aziende che svolgono servizi di trasporto, ed attività connesse, prevalentemente in ambito turistico.

Ai fini della disciplina che segue, sono considerate tali le attività di trasporto o servizi direttamente o indirettamente connesse al settore del turismo, sia in proprio che per conto delle altre imprese di cui all'articolo 1 del presente C.C.N.L.

A titolo esemplificativo, rientrano nella definizione le aziende esercenti, separatamente o promiscuamente, attività di trasporto di turisti e/o trasporto merci (es.: bagagli), sia tramite servizi di linea regolari di trasporto persone a qualsiasi titolo esercitati sia mediante noleggio autobus con conducente; noleggio auto con o senza autista, locazione veicoli e mezzi di locomozione di altro genere (es.: scooter, biciclette etc.); noleggio motoscafi, aliscafi e barche in genere, servizi di trasporto persone mediante imbarcazioni di qualsiasi genere ed a qualsiasi titolo esercitati in specchi d'acqua lagunari, lacustri e marittimi; servizi ai turisti e/o di assistenza ai passeggeri (es.: informazioni, accoglienza e ricevimento presso località turistiche, guida turistica etc.); autorimessa, posteggio e/o custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato.

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 261 - Classificazione del personale: disposizioni generali

La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa, necessaria all'azienda, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

I profili di seguito riportati esprimono il contenuto delle competenze professionali richieste e le capacità necessarie, la figura professionale e le mansioni da svolgere.

AREA QUADRI

QUADRO A

Profili:

- Capo servizio;
- Direttore.

QUADRO B

Profili:



- Vice-direttore;
- Capo ufficio;
- Capo agenzia;
- Responsabile dell'unità organizzativa;
- Responsabile ufficio movimento;
- Responsabile settore commerciale;
- Responsabile della sicurezza sul lavoro;
- Responsabile settore acquisti;
- Responsabile ufficio amministrazione e gestione del personale.

LIVELLO PRIMO

Profili:

- Coordinatore di attività, ovvero lavoratore che sulla base di direttive ricevute gestisce sistemi di natura operativa contabile, amministrativa e/o commerciale con eventuale coordinamento di personale di livello inferiore;
- Coordinatore impiegati di banco delle imprese di locazione automezzi;
- Responsabile servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse, coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
- Responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;
- Responsabile della comunicazione istituzionale.

LIVELLO SECONDO

Profili:

- Responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale



addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;

- Caporeparto magazzino;
- Responsabile officina;
- Addetto gestione acquisti/vendite;
- Addetto controllo andamento economico-finanziario;
- Addetto gestione servizi bancari;
- Coordinatore front-office;
- Coordinatore movimento e booking.

LIVELLO TERZO

Profili:

- Segretario di direzione;
- Addetto prenotazioni al centro nazionale;
- Addetto elaborazione budget;
- Addetto sistema di contabilità generale e analitica;
- Addetto alle pratiche di stipula dei contratti di noleggio;
- Addetto alle pratiche inerenti alla circolazione dei veicoli;
- Addetto gestione attività di fatturazione, contabilità e incassi;
- Responsabile del centralino / Capo centralinista, intendendosi per tale il responsabile del controllo e del coordinamento dell'attività dei centralinisti.

LIVELLO QUARTO

Profili:

- Operatore tecnico-amministrativo: lavoratore che, in possesso di requisiti professionali svolge compiti di concetto richiedenti adeguate conoscenze amministrative e/o tecniche;
- Segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
- Centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;



- Addetto alle carte di credito;
- Addetto al recupero crediti;
- Coordinatore movimento autobus;
- Primanotista;
- Addetto all'autoparco;
- Addetto centro stampa;
- Addetto ai servizi generali;
- Addetto alla riscossione del pedaggio;
- Stenodattilografo con funzioni di segreteria.

LIVELLO QUINTO

Profili:

- Capo squadra manutenzione;
- Conducente di autobus, minibus, autocarri, autotreni e autoarticolati;
- Addetto inserimento e raccolta dati;
- Traduttore o interprete;
- Guida turistica;
- Assistente/consulente personale per gli acquisti ("personal shopper");
- Personale di cortesia e di assistenza di bordo e di terra per assistenza e customer care;
- Personale di vendita a bordo e terra;
- Impiegato di banco (front-office);
- Magazziniere con funzioni impiegate;
- Centralinista;
- Dattilografo.

LIVELLO SESTO SUPER

Profili:

- Archivista (addetto protocollo e archivio pratiche);
- Autista di autovetture;



- Addetto all'ufficio postale;
- Operaio qualificato di officina.

LIVELLO SESTO

Profili:

- Addetto di garage: lavoratore che svolge attività di manutenzione degli automezzi nonché lavaggio, ingrassaggio e spostamento delle autovetture all'interno delle officine e/o dei garages o nelle vicinanze secondo le modalità in atto presso ciascuna azienda;
- Custode;
- Guardiano notturno e diurno;
- Addetto portineria.

LIVELLO SETTIMO

Profili:

- Fattorino;
- Manovale;
- Addetto alle pulizie;
- Inserviente generico;
- Imballatore.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 262 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la definizione delle "Aziende di stagione"

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Articolo 263 - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

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

Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.



Articolo 264 - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

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

Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 265 - Orario di lavoro settimanale – Disposizioni generali

La durata contrattuale dell'orario settimanale di lavoro è così stabilita:

- a) 44 ore per il personale di custodia e guardiani notturni. Nel caso di prestazioni promiscue (custodia e guardiana e, per esempio, prestazioni di uomo di garage) l'orario è di 40 ore settimanali;
- b) 42 ore per conducenti auto;
- c) 40 ore per i conducenti di autobus e personale viaggiante nonché autisti di auto-furgoni e autotreni;
- d) 40 ore per il rimanente personale.



Data la peculiarità del comparto, l'orario settimanale contrattuale potrà essere distribuito in cinque o sei giornate lavorative, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale in cinque giornate, al lavoratore potrà essere richiesta la prestazione nel sesto giorno con conseguente attribuzione di una giornata di riposo da assegnarsi nei periodi di minor intensità lavorativa e corresponsione della sola maggiorazione del 16% sulle quote orarie di retribuzione base.

Nel caso di mancato godimento verrà corrisposta la retribuzione giornaliera e la relativa maggiorazione con assorbimento del predetto 16%.

Articolo 266 - Orario di lavoro settimanale – Disposizioni per i conducenti di autobus ed il personale viaggiante

Ai fini del computo dell'orario di lavoro per i conducenti di autobus e il personale viaggiante, valgono le disposizioni di cui al presente articolo.

L'orario di lavoro comprende, oltre ai tempi di guida o di servizio durante il viaggio, anche i tempi per le opere di piccola manutenzione e pulizia, per il carico/scarico dei bagagli dei passeggeri.

I tempi impiegati per la consumazione del pasto, che comunque non possono eccedere la durata di un'ora, si considerano come periodi non retribuiti.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro nell'ambito della flessibilità di orario di cui al secondo comma del precedente articolo, garantirà che tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo nei limiti di due ore.

Articolo 267 - Orario di lavoro settimanale – Regime di flessibilità

Le imprese che svolgono attività di noleggio auto senza autista, locazione veicoli e mezzi di locomozione di altro genere (es.: scooter, biciclette etc.); noleggio motoscafi, aliscafi e barche in genere, potranno adottare un regime di flessibilità oraria in base alle disposizioni che seguono, stante la peculiarità del comparto che può affrontare periodi di maggiore o minore servizio durante uno o più periodi dell'anno.

Nei periodi di maggior richiesta di servizio, le aziende di cui al comma 1 potranno realizzare orari settimanali prolungati rispetto a quanto previsto dall'art 263 nel limite di 48 ore settimanali e fino al massimo di 72 ore per ciascun anno solare.

Alle ore di lavoro così prestate corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore richiesta di servizio, nel corso dei quali non è consentito il ricorso al lavoro straordinario.

I lavoratori assoggettati al regime di flessibilità di cui al presente articolo percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione



contrattuale, con la maggiorazione del 16% della retribuzione base per le ore prestate oltre l'orario settimanale di cui all'articolo 343.

L'azienda comunicherà preventivamente alle R.S.A. e/o alle strutture sindacali aziendali, in apposito incontro, i periodi previsti di maggiore e di minore intensità del servizio e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità.

I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 4 mesi dalla data prevista dai programmi per le ore prestate in flessibilità.

Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto dei riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie, o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, gli stessi saranno goduti con riposi differiti.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo le ipotesi di turni continuativi.

Articolo 268 - Lavoro notturno

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 269 - Lavoratori notturni

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

Articolo 270 - Lavoro straordinario

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

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

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

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

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

CAPO IV - FESTIVITÀ

Articolo 271 - Trattamento economico applicabile in caso di prestazioni lavorative nelle festività

[Handwritten signatures and initials]



Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 83 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del venti per cento per lavoro festivo.

CAPO V - FERIE

Articolo 272 - Il periodo di ferie

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

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

CAPO VI - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Articolo 273 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferta del lavoratore

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

In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

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

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

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

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



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

Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

Articolo 274 - Trattamento normativo ed economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore capo famiglia con congiunti a carico

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;
- b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;
- c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Articolo 275 - Trattamento economico applicabile in caso di trasferimento del lavoratore che non sia capo famiglia, o senza congiunti a carico

Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

TITOLO XXII - SALE BINGO

Articolo 276 - Normativa

Le Parti CONAPI E CONFINTESA:

- considerato che il Ministero delle Finanze con il Decreto 31 gennaio 2000 e successiva decretazione ha introdotto norme per la istituzione del gioco e regolamentazione del Bingo;
- considerato che l'attività di cui sopra, svolta dalle società a seguito di autorizzazione del Ministero delle Finanze, prevede specifiche modalità di esecuzione del gioco Bingo;
- che tale attività non rientra nella sfera di applicazione già disciplinata da vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;



ritengono di considerare applicabile a tutti i lavoratori dipendenti da sale Bingo, con decorrenza 2 giugno 2017 le norme contrattuali del seguente CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo con le modifiche di seguito riportate.

Articolo 277 - Classificazione del personale

Quadro A

• Direttore della Azienda , intendendosi per tale colui che esercita la gestione, il coordinamento ed il controllo generale dei diversi settori e servizi delle strutture dell' intera Azienda.

Quadro B

• Direttore di struttura, intendendosi per tale colui che esercita il controllo generale del funzionamento della singola struttura assumendone eventualmente la rappresentanza.

Livello primo

• Capo di sala, intendendosi per tale colui che eserciterà la direzione e il controllo del funzionamento della sala, assumendo le decisioni relative allo svolgimento delle distinte operazioni in base alle norme tecniche del bingo e definendo il ritmo adeguato delle operazioni; controllerà il corretto funzionamento di tutti gli apparecchi, installazioni e servizi; eserciterà la direzione di tutto il personale al servizio della sala; sarà responsabile della corretta redazione della contabilità specifica del gioco così come della tenuta e custodia della sala, delle autorizzazioni necessarie per il suo funzionamento e della documentazione.

Livello secondo

• Capo del tavolo, intendendosi per tale colui che sarà responsabile della verifica delle palline e delle cartelle, terrà la contabilità delle cartelle vendute per ogni giocata o sorteggio, determinerà l'entità dei premi di linea o Bingo, convaliderà le cartelle premiate comunicando collettivamente le vincite a tutti giocatori, sarà responsabile e custode del libro degli atti di registro e terrà il controllo dello stock delle cartelle per partita. Risponderà individualmente sulle domande di informazione o reclami dei giocatori e registrerà tutto ciò, così come gli incidenti che si verificano, nei verbali di ogni sessione.

Livello terzo

• Cassiere, intendendosi per tale colui che terrà la custodia delle cartelle e le consegnerà ai venditori, indicherà al capo del tavolo il numero di cartelle vendute, così come le quantità dei premi di linea e Bingo; custodirà il denaro ottenuto dalla vendita delle cartelle e preparerà le quantità corrispondenti a ciascun premio in base al suo accredito.



Livello quarto

- Venditore/Annunciatore che abbia acquisito un biennio esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni

Livello quinto

- Venditore/ Annunciatore, intendendosi per tale colui che realizza la vendita diretta delle cartelle; ritirerà dal tavolo, prima che sia effettuata la vendita delle nuove cartelle, gli strumenti dei giocatori utilizzati nel gioco precedente; controllerà le serie durante la sua giornata di lavoro. Inoltre metterà in funzione l'apparato all'inizio di ogni giocata, leggerà a voce alta il numero della pallina secondo l'ordine d'uscita, spegnerà la macchina alla fine della giocata e provvederà al pagamento ai giocatori degli importi di linea e di Bingo. Quando svolge la funzione di annunciatore non potrà vendere le nuove cartelle.

- Ammissione e controllo, intendendosi per tale colui che controlla l'entrata dei giocatori nella sala, controlla che il tagliando di ingresso sia corrispondente alla persona, inibisce l'ingresso alle persone non abilitate, segnalando al Capo di sala eventuali problemi. Inoltre dovrà tenere lo schedario dei visitatori e provvederà ad aggiornarlo secondo le vigenti normative di legge.

Articolo 278 - Retribuzione

A decorrere dal 01/07/2017 a tutto il personale qualificato di cui all'art.277 della presente ipotesi di accordo verranno erogati i seguenti importi salariali

Livello	MINIMI CONTRATTUALI PAGA BASE+ CONTINGENZA
Quadro A	2000,00
Quadro B	1.750.543
I	1.605.020
II	1.450.445
III	1.246.610
IV	1.119.420
V	986.941

Articolo 279 – Indennità



Ai lavoratori qualificati, con almeno sei mesi di anzianità maturata, inquadrati nella precedente tabella, verrà riconosciuta, oltre a quanto previsto e in aggiunta alla retribuzione mensile per l'inquadramento ai suddetti livelli, una indennità, secondo la tabella seguente, i cui importi non saranno assorbibili:

Dal 01/09/2017 al 31/08/2018		Dal 1/1/09/2018 Al 31/08/2019	
Livello		Livello	
A	35	A	35
B	30	B	30
I	25	I	25
II	21	II	21
III	18	III	18
IV	16	IV	16
V	10	V	10

Gli importi di cui alla prima tranche saranno erogabili dopo sei mesi dall'apertura della singola sala.

Articolo 280 - Orario di lavoro – Pause

Le Parti convengono che tra le materie demandate alla contrattazione di secondo livello è compresa la disciplina delle pause.

Articolo 281 - Lavoro interinale

Nell'ambito delle specificità del settore e al fine di favorire l'avvio dell'attività ed il reperimento di manodopera con adeguata formazione professionale, anche in considerazione del contributo che verrebbe apportato allo sviluppo di nuova occupazione, le Parti concordano per la sola fase di avvio dell'attività e per un periodo comunque non superiore a 12 mesi che è consentita l'assunzione, da parte delle imprese, di due lavoratori con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato, in ciascuna unità produttiva.

Limitatamente ai primi sei mesi dall'apertura della singola sala e per i livelli dal terzo al quinto di cui alla Tabella precedente è consentita l'assunzione di 3 lavoratori con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo per ogni lavoratore qualificato assunto a tempo indeterminato, in ciascuna unità produttiva.

Al momento di una eventuale stabilizzazione del rapporto di lavoro da parte delle imprese del settore, il lavoratore sarà dispensato dall'effettuazione del periodo di prova.

Articolo 282 - Istituti normativi



Per tutti gli altri aspetti normativi si concorda di applicare ai lavoratori delle sale Bingo quanto , per singoli istituti, viene regolamentato nella Parte Speciale al comparto " Pubblici Esercizi "

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones below it.



F.M.P.I. Co.N.A.P.I.

Co.N.A.P.I.

CONFINTESA NAZIONALE



CONFINTESA TURISMO, COMMERCIO E SERVIZI